gemeente Den Helder

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Den Helder.

Nr. 39515
4 april
2016

Versie: 02-03-2016

Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Den Helder
Arbeidsvoorwaarden



1 Algemene bepalingen
Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen
Lid 1
Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt verstaan onder:

a. **ambtenaar:**
hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;

b. **functie:**
het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1;

c. **pensioenwet:**
de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;

d. **pensioen:**
een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;

e. **arbeidsduur:**
de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;

f. **arbeidsduur per dag:**
de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde dag is vastgesteld;

g. **formele arbeidsduur per week:**
de arbeidsduur volgens de aanstelling;

h. **feitelijke arbeidsduur per week:**
de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;

i. vervallen;

j. **arbeidsduur per jaar:**
de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;

k. **dienstverband:**
een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd, of een oproepovereenkomst;

l. **overwerk:**
werkzaamheden die de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;

m. **werkdag:**
een dag waarop de ambtenaar arbeid moet verrichten;

n. **werktijd:**
de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;

o. **uurloon:**
1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris van de ambtenaar per maand;

p. **Zvw:**

de Zorgverzekeringswet

q. **CAR**:
Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;

r. **UWO**:
Uitwerkingsovereenkomst;

s. **functioneringstoelage**:
een toelage die aan de ambtenaar wordt toegekend op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;

t. **waarnemingstoelage**:
een vergoeding die wordt toegekend aan de ambtenaar die ingevolge hem daartoe door of namens het college verstrekte opdracht volledig een andere functie waarneemt, indien voor die functie een hogere schaal geldt dan voor de eigen functie;

u. **LOGA**:
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;

v. **WAO**:
de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

w. **arbeidsongeschiktheid**:
arbeidsongeschikt in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;

x. **WAO-uitkering**:
een uitkering op grond van de WAO;

y. **WIA**:
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;

z. **IVA**:
Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;

aa. **IVA-uitkering**:
de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA;

ab. **WGA**:
Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;

ac. **WGA-uitkering**:
de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA;

ad. **WAJONG**:
Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;

ae. **WAZ**:
Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;

af. **Wazo**:
Wet arbeid en zorg;

ag. **SUWI**:
de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;

ah. **uitvoeringsinstelling**:
een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;

ai. **pensioenreglement**:
het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;

aj. **WPA**:
de Wet privatisering ABP;

ak. **FPU-regeling**:
regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 2 van de Centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel;

al. **FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering**:
het reglement zoals bedoeld in artikel 6, tweede lid, van de Centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel;

am. **volledig dienstverband**:
een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt. Bij een deeltijd dienstverband bedraagt de arbeidsduur minder dan 1836 uur per jaar en de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week

an. **ZW**:
de Ziektewet;

ao. **ZW-uitkering**:
ziekengeld of uitkering krachtens de ZW;

ap. **UWV**:
het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI.

aq. **Salaris**:
maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.

ar. **Salaristoelagen**:

de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconvenIententoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend.

as. **Functieschaal:**
de salarisschaal die bij een functie hoort;

at. **Periodiek:**
het maandbedrag in een salarisschaal;

au. **Salarisschaal:**
een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit hoofdstuk;

av. **Achterblijvende Partner:**
weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar, of de ongehuwde partner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar.

Lid 2
Tot de openbare dienst van de gemeente behoren alle diensten en bedrijven door de gemeente beheerd.
Artikel 1:2 Geen ambtenaar
Lid 1
Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt niet als ambtenaar beschouwd:

a. het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs;
b. het onderwijsondersteunend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs, indien zij belanghebbenden zijn in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel;
c. de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand als zodanig;
d. de onbezoldigd gemeenteambtenaar als genoemd in artikel 231, tweede lid, onderdeel b, c, d en e van de Gemeentewet;
e. de directeur van de RDW Dienst Wegverkeer die tevens is benoemd tot onbezoldigd ambtenaar der gemeentelijke belastingen;
f. de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is zonder opsporingsbevoegdheid;
g. de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is met opsporingsbevoegdheid;
h. hij die een indicatie heeft voor de sociale werkvoorziening en op grond daarvan op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de gemeente, met uitzondering van de geïndiceerde die werkzaam is bij de gemeente in het kader van begeleid werken als bedoeld in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening;
i. de ambtenaar als bedoeld in artikel 1.1, onder “medewerker”, van de sector-cao Ambulancezorg.

Lid 2
Voor toepassing van onderdeel f of g van het eerste lid is, afhankelijk van de lokale bevoegdheidsverdeling tussen het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad, overeenstemming vereist is in het georganiseerd overleg of instemming vereist van de ondernemingsraad.
Lid 3
Op de ambtenaar die aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer is alleen hoofdstuk 19 en hoofdstuk 19a van toepassing.
Artikel 1:2a Stageplaats
Lid 1
Het college kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.
Lid 2
Op de stage-overeenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B, 2:4.
Lid 3
De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijk is van de leerdoelen van de stagiair.
Lid 4
De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair en onderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
Lid 5
Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.
Lid 6
De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.
Artikel 1:2b Werkervaringsplaats
Lid 1
Het college kan degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden op basis van een werkervaringsovereenkomst.

Lid 2
Op de werkervaringsovereenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B en 2:4.
Lid 3
De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor een periode van maximaal 6 maanden. De werkervaringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 6 maanden.
Lid 4
De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker, waarbij het leerproces van de medewerker centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
Lid 5
Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.
Lid 6
De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.
Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafspraak
Lid 1
In afwijking van artikel 3:3, eerste lid, kan het college salarisschaal A in bijlage IIa vaststellen voor de ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraak een aanstelling krijgt omdat hij onder de Participatiewet valt en door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.
Lid 2
In afwijking van artikel 3:3, eerste lid, kan het college vaststellen dat de ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraak een aanstelling krijgt omdat hij Wajonger is met arbeidsvermogen en voor wie een loonwaarde van minder dan 100% is vastgesteld, recht heeft op een door zijn loonwaarde bepaald percentage van het salaris. Is het door het loonwaarde bepaalde percentage van het salaris lager dan het wettelijk minumumloon, dan is het salaris van de ambtenaar gelijk aan het wettelijk minimumloon.
Lid 3
Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in artikel 3:18a, eerste lid genoemde minimumbedrag voor de eindejaarsuitkering.
Lid 4
Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in de toelichting op artikel 6:3, tweede lid, genoemde minimumbedrag voor de vakantietoelage.
Lid 5
Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in artikel 6a:7, eerste lid genoemde minimumbedrag voor de levensloopbijdrage.
Lid 6
Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de eindejaarsuitkering het in artikel 3:18a, eerste lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor
Lid 7
Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de vakantietoelage het in de toelichting op artikel 6:3, tweede lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor
Lid 8
Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de levensloopbijdrage het in artikel 6a:7 eerste lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
Lid 9
Indien het college voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar loondispensatie op grond van de Wajong ontvangt, past het college deze loondispensatie toe op het salaris en de daarop gebaseerde toelagen en vergoedingen.
Artikel 1:2:1 Geen ambtenaar
Lid 1
Op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan zijn artikel 3:11, 3:13, 7:24a, 7:25a, 7:25b, en de hoofdstukken 17 en 18 niet van toepassing.
Lid 2
Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7, 10d, 11a en 17 niet van toepassing
Lid 3
Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekracht zijn de hoofdstukken 3, 10d en 17 niet van toepassing.
Lid 4
Op de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3, 10d en 11a niet van toepassing.
Artikel 1:2:2 Vervallen

Vervallen.
Artikel 1:2:3 Vervallen
Vervallen.
Artikel 1:3 Toepassing
Lid 1
De bepalingen van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst vinden ten aanzien van ambtenaren, omtrent wier rechtstoestand bij of krachtens de wet regelen zijn gesteld, slechts toepassing, voor zover bij of krachtens de wet die rechtstoestand niet is geregeld.
Lid 2
Bij besluit van het college kan de toepasselijkheid van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst of van delen daarvan op ambtenaren of groepen ambtenaren om bijzondere redenen worden uitgesloten. Het voornemen een besluit te nemen, bedoeld in de eerste volzin, wordt - met redenen omkleed - gemeld bij het secretariaat van het LOGA. Deze melding kan voor LOGA-partijen aanleiding zijn te besluiten tot een verdere handelwijze.
Artikel 1:3a Toepassing
Voor de toepassing van deze regeling ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren is de raad bevoegd.
Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies
Met inachtneming van het bepaalde in deze regeling kan het college, indien zulks naar het oordeel van het college nodig of wenselijk is:
a. bijzondere voorschriften vaststellen ter uitvoering van de bepalingen van deze regeling, alsmede ten behoeve van het functioneren van de dienst;
b. instructies vaststellen ten aanzien van functies en bij de vervulling daarvan te volgen werkwijzen.

Artikel 1:4:2 Uitreiking van CAR en UWO
Lid 1
Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van deze regeling, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelingen welke ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet zijn of worden getroffen.
Lid 2
Op verzoek ontvangen eveneens kosteloos een exemplaar van de in het vorige lid bedoelde stukken:
a. de centrales van overheidspersoneel welke zijn toegelaten tot het LOGA met het college voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
b. de organisaties die blijkens hun statuten de belangen van gemeenteambtenaren behartigen en aangesloten zijn bij de onder a aangeduide centrales;
c. de afdelingen van de organisaties, bedoeld onder b;
d. ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komt.

Artikel 1:4:3 Uitreiking van CAR en UWO
Lid 1
Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze regeling of welke hij bij de vervulling van zijn functie heeft na te leven, tenzij de bedoelde regels op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.
Lid 2
Wanneer de ambtenaar niet schriftelijk vastgestelde regels als bedoeld in het eerste lid heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.
Artikel 1:4:4 Voordragen van belangen
De ambtenaar heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij het hoofd van dienst en bij het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan voor te dragen.
Artikel 1:5 Omvang van de betrekking
Bij de berekening van uren onder meer bij het bepalen van de omvang van de betrekking, worden deze tot op twee decimalen afgerond. Om tot een decimaal te komen wordt de gangbare afbreekregel gehanteerd.
Artikel 1:6 Vrijstelling
Lid 1
In een nadere regeling kan worden bepaald dat in bijzondere gevallen voor nader te bepalen hogere functies een tijdelijke aanstelling kan worden verleend in afwijking van artikel 2:4, alsmede dat voor bedoelde functies kan worden afgeweken van de salaristabel en/of van het bepaalde in de hoofdstuk 8 en 10d. In de commissie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf. Ingeval geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld, wordt de procedure ingevolge bijlage III van deze regeling gevoerd bij het opstellen van even genoemde criteria en bij het bepalen van de functies, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.
Lid 2

De in het vorige lid bedoelde regeling kan overeenkomstig van toepassing worden verklaard op ambtenaren in tijdelijke dienst die projecten of functies van tijdelijke aard uitoefenen waarbij de te bereiken resultaten in een bepaalde tijdsperiode tevoren kunnen worden vastgesteld en de betrokken ambtenaar in verregaande mate zelfstandig verantwoordelijkheid draagt voor de inrichting van de werkzaamheden.
2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst
Artikel 2:1 Aanstelling; het bevoegd gezag
Tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is of wordt bepaald, geschiedt de aanstelling door het college.
Artikel 2:1A Aanstelling in algemene dienst
Lid 1
De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de gemeente.
Lid 2
Het college stelt in een lokale regeling nadere regels ter uitvoering van dit artikel.
Lid 3
De ambtenaar die op 31 december 2012 in dienst is van de gemeente is met ingang van 1 januari 2013 van rechtswege aangesteld in algemene dienst van de gemeente.
Artikel 2:1B Aanstelling in algemene dienst
Lid 1
De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
Lid 2
Indien het college dit in het belang van de dienst nodig acht, is de ambtenaar verplicht om:

a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;
c. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden. Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.

Lid 3
Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevergd, geeft hij – onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen – daarvan door tussenkomst van het hoofd van dienst terstond kennis aan het college, dat zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.
Artikel 2:2 Aanstelling; onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid
Lid 1
Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen hij van wie - na een daartoe door of vanwege het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan gehouden onderzoek - kan worden aangenomen, dat hij in voldoende mate beschikt over de hoedanigheden tot het verrichten van de hem op te dragen werkzaamheden.
Lid 2
Het college treft maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid van de gegevens, ontvangen op grond van het in het eerste lid bedoelde onderzoek, te allen tijde wordt gegarandeerd.
Lid 3
Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld, dat betrokkene in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.
Lid 4
De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000 kan slechts voor een aanstelling in aanmerking komen indien hij beschikt over een tewerkstellingsvergunning tenzij hij van deze verplichting is uitgesloten krachtens artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen.
Artikel 2:3 Aanstelling; geneeskundig onderzoek
Lid 1
Onverminderd artikel 2:2, kan het college bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te vervullen functie, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het geneeskundig onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door het college.
Lid 2
De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.
Artikel 2:4 Duur van de aanstelling

Lid 1
De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
Lid 2
Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie aanstellingen voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
Lid 3
Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
Lid 4
Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambtenaar en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
Lid 5
Voor de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de aanstelling als aanstelling voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop:
a. de aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
b. meer dan zes aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.

Lid 6
Voor de vaststelling of de bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden, worden alleen de aanstellingen in tijdelijke dienst in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
Artikel 2:4:1 Bericht van aanstelling
Lid 1
De ambtenaar ontvangt voor zijn indiensttreding kosteloos het bericht van aanstelling. Dit bericht vermeldt:
a. de gegevens genoemd in artikel II, tweede lid, onderdeel a tot en met j, van de wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635);
b. de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar
c. de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:
I. in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;
II. in een aanstelling bij wijze van proef;
III. voor een project met een eenmalig en uniek karakter;
IV. hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
V. als vakantiekracht;
VI. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen;
VII. als werkzoekende in tijdelijke dienst.

Lid 2
Een wijziging bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt de ambtenaar kosteloos meegedeeld.
Lid 3
De mededeling als bedoeld in het zesde lid van artikel II van de wet van 2 december 1993 geschiedt kosteloos.
Artikel 2:4:2 Vacatures
Lid 1
De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel van de gemeente, tenzij naar het oordeel van het tot aanstelling bevoegde bestuursorgaan het dienstbelang zich daartegen verzet.
Lid 2
Het bepaalde in het vorige lid van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op degenen die een uitkering krachtens hoofdstuk 10a en 10d genieten ten laste van de gemeente.
Artikel 2:5 Arbeidsovereenkomst
Lid 1
Door het college kan met een persoon slechts een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht worden aangegaan voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter.
Lid 2
De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.

Lid 3
Artikel 125h van de Ambtenarenwet is van overeenkomstige toepassing op de persoon met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.
Artikel 2:5:1 Arbeidsovereenkomst
Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:5 zijn de artikelen 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing.
Artikel 2:5:2 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten
De overeenkomst kent een minimum-urengarantie. Per oproep wordt een minimum van 2 uur gegarandeerd en op maandbasis wordt uitbetaling van minimaal 15 uur gegarandeerd. De middeling van gewerkte uren vindt per kwartaal plaats indien in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uren wordt gewerkt.
Artikel 2:5:3 Inhoud oproepovereenkomst
De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

a. de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
b. de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten;
c. een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven;
d. de werkgever verbindt zich in de overeenkomst de tijden te vermelden, waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht;
e. een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;
f. indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.

Artikel 2:5:4 Betaling bij ziekte van de oproepkracht
Lid 1
De gemeente verbindt zich het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van de oproepkracht te baseren op de minimum afspraken zoals geformuleerd in artikel 2:5:2 .
Lid 2
Het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de oproepkracht geniet, daaronder begrepen de vakantietoelage, worden uitgedrukt in een bedrag per uur.
Lid 3
Ingeval de oproepkracht aanspraak maakt op een uitkering ingevolge hoofdstuk 7, wordt als berekeningsbasis voor de uitkering uitgegaan van het inkomen dat gemiddeld is genoten gedurende het kalenderkwartaal, voorafgaand aan het tijdstip waarop de ziekte is ontstaan. Ingeval het arbeidspatroon in bedoeld kalenderkwartaal in belangrijke mate afwijkt van het arbeidspatroon in een voorafgaand kwartaal, wordt uitgegaan van het inkomen dat is genoten gedurende een kalenderkwartaal dat een getrouw beeld geeft van het gemiddelde arbeidspatroon van de oproepkracht.
Artikel 2:6 Overgangsrecht
Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.
Artikel 2:7 Aanpassing arbeidsduur
Lid 1
Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen of de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uur van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
Lid 2
Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de werktijden aan te passen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
Lid 3
Overeenkomstig de Wet flexibel werken kan een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan het college verzoeken tot aanpassing van zijn arbeidsplaats.
Lid 4

De bepaling in lid 1 geldt niet voor de ambtenaar of de persoon met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
Artikel 2:7a Aanpassing arbeidsduur
Lid 1
Op verzoek van het college kan de arbeidsduur van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.
Lid 2
Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:
1. de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
2. het salaris evenredig wordt verhoogd;
3. de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
4. de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
5. de minimum vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 , tweede lid, sub a, evenredig wordt verhoogd;
6. - de minimale eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:18a , eerste lid, evenredig wordt verhoogd;
7. instemming van de ambtenaar is vereist;
8. artikel 4a:2 in de bepaalde periode niet van toepassing is.

Lid 3
Wanneer het eerste lid van dit artikel wordt toegepast, meldt het college dit vooraf aan de OR.
Lid 4
Het college rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het gebruik van de uitbreidingsmogelijkheid van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. Deze rapportage wordt ter bespreking voorgelegd aan de OR.
3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen
Paragraaf 1 Algemene bepalingen
Artikel 3:1 Functies en functiewaardering
Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen
Artikel 3:1 Functies en functiewaardering
Lid 1
Het college stelt de functies vast die door ambtenaren binnen de gemeentelijke organisatie kunnen worden bekleed.
Lid 2
Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarderingssysteem.
Lid 3
Voor elke functie stelt het college een functieschaal vast op basis van een functiewaarderingssysteem.
Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen
Lid 1
Zolang zijn aanstelling duurt heeft een ambtenaar recht op salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen overeenkomstig dit hoofdstuk. Dit recht bestaat niet over de tijd dat de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat arbeid te verrichten.
Lid 2
De uitbetaling van het salaris, de vergoedingen, de toelagen en de uitkeringen vindt plaats per maand, tenzij in deze regeling anders is bepaald.
Paragraaf 2 Salaris
Artikel 3:3 Vaststelling salaris
Artikel 3:4 Salarisverhoging
Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal
Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal
Artikel 3:7 Uitloopschaal
Artikel 3:3 Vaststelling salaris
Lid 1
Het college stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal.
Lid 2
Als een ambtenaar in een functie wordt geplaatst zonder dat hij al voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastgesteld.
Artikel 3:3:1:1 Vaststelling salaris
In aanvulling op artikel 3:3 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de vaststelling van het salaris het volgende.
In de bijlage bij dit hoofdstuk, als bedoeld in artikel 1:1 onder “salarisschaal”, zijn de salarisschalen 1 tot en met 18 opgenomen.

Het salaris van een ambtenaar wordt met toepassing van artikel 3:3 vastgesteld op een bedrag in één van de schalen die zijn opgenomen in deze bijlage, met dien verstande dat de schalen 10A, 17 en 18 niet van toepassing zijn en schaal 16 als functieschaal is voorbehouden aan de gemeentesecretaris.
Het salaris van de ambtenaar met een niet volledige werktijd wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat zou gelden bij een volledige werktijd.
De medewerker die in een functie wordt geplaatst en nog niet voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, wordt geplaatst in de aanloopschaal van de functie, ofwel de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal.
Artikel 3:4 Salarisverhoging
Lid 1
Aan een ambtenaar wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende voorwaarden:
a. de ambtenaar functioneert voldoende;
b. de ambtenaar heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt;
c. er zijn twaalf maanden verstreken sinds zijn aanstelling , zijn laatste periodieke salarisverhoging of zijn promotie.

Lid 2
Het college kan aan toekenning van een periodieke salarisverhoging aanvullende voorwaarden stellen.
Lid 3
Het college kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toekennen.
Lid 4
In afwijking van het eerste lid, aanhef en onderdeel c, kan het college voor de ambtenaar of voor groepen ambtenaren een vaste verhogingsdatum vaststellen.
Artikel 3:4:1:1 Salarisverhoging
In aanvulling op artikel 3:4 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de verhoging van het salaris het volgende.
Eerste voorwaarde voor de overgang naar de volgende periodiek in de schaal is dat de ambtenaar “voldoende” functioneert. Deze term komt overeen met de score “voldoende” van het prestatie-evaluatiegesprek, als bedoeld in de regeling gesprekscyclus Gemeente Den Helder. Uiteraard wordt met de scores “goed” en “zeer goed” ook aan de gestelde voorwaarde voldaan.
De artikelen 8 en 9 van de regeling gesprekscyclus geven aan dat een score “voldoende” in opeenvolgende jaren, hoewel onder de als norm vastgestelde score “goed”, in beginsel niet leidt tot een evaluatie van de passendheid van de functie. Het ligt daarom voor de hand ook geen consequenties voor het salaris hieraan te verbinden. Met andere woorden, de jaarlijkse periodiek wordt toegekend.
Bij niet voldoen aan deze voorwaarde voor toekenning van een periodieke verhoging, dus als er sprake is van de scores “matig” of “onvoldoende” zal dat - gelet op de tekst van dit artikel- leiden tot het besluit tot onthouding van de jaarlijkse periodieke verhoging. Artikel 9 van de Regeling gesprekscyclus gemeente Den Helder, biedt hiervoor ook de ruimte. Met toepassing van lid 4 van dit artikel blijft de periodiekdatum -conform de praktijk bij de gemeente Den Helder neergelegd in artikel 7 van de tot 1 januari 2016 van kracht zijnde bezoldigingsverordening- gehandhaafd op de datum van eerste aanstelling bij de gemeente. Dit in afwijking van lid 1 onder c.
Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal
Lid 1
Zonder voorafgaand ontslag kan voor de ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris, tenzij hiervoor in deze regeling, of andere wet- en regelgeving, een grond aanwezig is.
Lid 2
In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn instemming worden herplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
Lid 3
In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van artikel 7:16, tweede lid, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris, met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
Lid 4
In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van hoofdstuk 10d, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris en een mogelijk overeenkomstige aanpassing van het salaris, voor zover geregeld in een sociaal plan of sociaal statuut.
Artikel 3:5:1:1 Verlaging salarisschaal
In aanvulling op artikel 3:5 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de verlaging van de salarisschaal het volgende.
Lid 4 geeft de mogelijkheid het salaris aan te passen (te verlagen), indien de medewerker als gevolg van reorganisatie wordt herplaatst in een lager gewaardeerde functie, voor zover dat geregeld is in een Sociaal Statuut (Kader).

Artikel 10 van het Sociaal Kader 2014-2017 bepaalt dat de medewerker die gesalarieerd wordt naar het functieniveau dan wel uitloopniveau van een functie en geplaatst wordt in een lager gewaardeerde functie, het salaris en het salarisperspectief behoudt van de verlaten functie.
In artikel 1 van het Sociaal Kader is salarisperspectief gedefinieerd als het maximum van de uitloopschaal. Dat houdt in dat het Sociaal Kader niet de ruimte biedt om toepassing te geven aan dit lid 4. Als gevolg van reorganisatie kan een medewerker dus wel geplaatst worden in een lager gewaardeerde functie, maar hij behoudt daarbij het salarisperspectief, tot en met de uitloopschaal van de verlaten functie.
Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal
De ambtenaar die door promotie naar een hogere salarisschaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op een hoger salaris.
Artikel 3:6:1:1 Inpassing in hogere salarisschaal
In aanvulling op artikel 3:6 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de inpassing in een hogere salarisschaal het volgende.
De ambtenaar die is ingepast in de aanloopschaal van de functie, wordt na maximaal twee jaar bevorderd naar het functieniveau indien hij voldoet aan de eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid die de functie stelt.
Bij overgang naar een hogere salarisschaal wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het bedrag direct boven het salarisbedrag van de ambtenaar in de oude schaal. Als betrokkene per de datum van bevordering in de oude schaal ook in aanmerking komt voor een periodieke verhoging (regulier of extra) als bedoeld in artikel 3:4, dan vindt eerst de periodieke verhoging plaats en vervolgens de inschaling vanwege de bevordering.
Als het verschil tussen het salarisbedrag in de oude schaal en het direct daarboven gelegen bedrag in de nieuwe schaal minder bedraagt dan 75% van het verschil tussen het oude salarisbedrag en de daarop volgende periodieke verhoging in de oude schaal, vindt inpassing in de nieuwe schaal plaats op het bedrag, direct volgend op het hiervoor bedoelde bedrag.
Als betrokkene een salaris ontvangt naar het maximum van de oude schaal, wordt voor de berekening van de vorige alinea, het verschil genomen tussen de salarisbedragen van de laatste en de voorlaatste periodiek van de oude schaal.
Artikel 3:7 Uitloopschaal
Doorgroei in een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit op 31 december 2015 in een lokale regeling was vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden voorwaarden en regels gesteld die van toepassing zijn op de instroom in- en het doorlopen van de uitloopschaal.
Artikel 3:7:1:1 Uitloopschaal
In aanvulling op artikel 3:7 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van het toepassen van de uitloopschaal het volgende.
Lid 1
De ambtenaar die gedurende een periode van 6 achtereenvolgende jaren bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functieniveau kan, mits voldaan wordt aan de eisen die een goede functievervulling stelt ten aanzien van bekwaamheid en geschiktheid, bevorderd worden tot het uitloopniveau.
Lid 2
De ambtenaar wordt in de maand, volgend op de dag waarop hij de leeftijd van 57 jaar bereikt, bevorderd naar het uitloopniveau mits:
a. betrokkene wordt bezoldigd naar het maximumsalaris van zijn functieniveau en
b. voldaan wordt aan de eisen die een goede functievervulling stelt ten aanzien van bekwaamheid en geschiktheid.

Lid 3
Het salaris wordt in de gevallen bedoeld in de leden 1 en 2 in de nieuwe schaal als volgt vastgesteld. Wanneer voor de ambtenaar een salarisschaal gaat gelden met een hoger maximum salaris wordt zijn salaris vastgesteld volgens: het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris dat de ambtenaar in de oude schaal genoot met dien verstande dat de ambtenaar op het direct daarop volgende bedrag wordt ingeschaald wanneer het verschil tussen het eerstgenoemde bedrag en het oude salaris minder bedraagt dan 75% van het salarisverschil tussen het bedrag dat de ambtenaar zou hebben ontvangen indien hij niet zou zijn overgegaan naar de nieuwe schaal, maar in zijn oude schaal een periodieke verhoging zou hebben gekregen, en het bedrag van zijn oude salaris.
Met het Georganiseerd Overleg zullen in 2016 nadere afspraken gemaakt worden over het niet meer toepassen van de uitloopschaal voor nieuwe medewerkers, in relatie tot het belonings- en beoordelingsbeleid.
Paragraaf 3 Salaristoelagen
Artikel 3:8 Functioneringstoelage
Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage
Artikel 3:10 Waarnemingstoelage
Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst
Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage
Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

Artikel 3:14 Inconveniëntentoelage
Artikel 3:15 Garantietoelage
Artikel 3:16 Afbouwtoelage
Artikel 3:8 Functioneringstoelage
Lid 1
Het college kan aan een ambtenaar die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen.
Lid 2
De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.
Lid 3
De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.
Artikel 3:8:1:1 Functioneringstoelage
In aanvulling op artikel 3:8 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de functioneringstoelage het volgende. Het voor het kunnen toekennen van een functioneringstoelage te hanteren criterium van “zeer goed of uitstekend” functioneren, komt overeen met de score “zeer goed” van het prestatie-evaluatiegesprek, als bedoeld in de regeling gesprekscyclus Gemeente Den Helder.
Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage
Lid 1
Het college kan aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel.
Lid 2
De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.
Lid 3
De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.
Artikel 3:9:1:1 Arbeidsmarkttoelage
In aanvulling op artikel 3:9 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de arbeidsmarkttoelage het volgende. De arbeidsmarkttoelage is een instrument om in dienst zijnde medewerkers voor de organisatie te behouden dan wel om medewerkers te werven voor vacatures waarvan de vervulling moeilijk is gebleken. Met de toelage kan een verschil overbrugd worden met het salaris dat de (potentiële) medewerker elders verdient of blijkt te kunnen verdienen. In die situaties kan het juist aanbeveling verdienen de toelage maandelijks bij het salaris uit te betalen. Van geval tot geval kan in overleg met de betreffende medewerker hierover een afspraak gemaakt worden.
Aan de toelage kunnen nadere voorwaarden worden gesteld, bijvoorbeeld een afspraak over de tijd dat de medewerker na het moment van toekenning in dienst van de gemeente Den Helder zal blijven. Als de medewerker niet voldoet aan die voorwaarden wordt de toelage niet uitgekeerd, c.q. wordt de reeds betaalde toelage teruggevorderd. Indien de medewerker niet heeft kunnen voldoen aan de voorwaarden door een naar het oordeel van het college niet aan hemzelf te wijten oorzaak, kan de toelage gedeeltelijk worden uitgekeerd.
Artikel 3:10 Waarnemingstoelage
Lid 1
Indien een ambtenaar wordt aangewezen om een functie waar te nemen met een hogere functieschaal, wordt hem voor de periode van waarneming een waarnemingstoelage toegekend. Deze bepaling geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.
Lid 2
Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat hij zou genieten als hij bij de start van de waarneming in de hogere schaal zou zijn ingedeeld.
Lid 3
Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.
Artikel 3:10:1:1 Waarnemingstoelage
In aanvulling op artikel 3:10 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de waarnemingstoelage het volgende. Bij een gedeeltelijke waarneming dient zo snel mogelijk te worden vastgesteld welke taken van de waar te nemen functie de waarnemer gaat verrichten en welk deel (in tijd) dat van die functie uitmaakt. Er is dan ook direct duidelijk wat de hoogte van de waarnemingsvergoeding zal zijn.
In de tot 1 januari 2016 van kracht zijnde Bezoldigingsverordening waren ook bepalingen opgenomen omtrent de vergoeding van ORT en overwerk. Deze zijn overbodig geworden. De artikelen 3:11, 3:12, 3:13 en 3:18 zijn in voorkomende gevallen ook van toepassing op een medewerker in een waargenomen functie.
Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst
Lid 1

De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:3) heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon gedurende de volgende tijdvakken van de week:

- maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%
- maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%
- zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%
- zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%

Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 6.
Lid 2
De ambtenaar heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt.
Lid 3
Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:18) worden uitbetaald.
Artikel 3:11:1:1 Toelage onregelmatige dienst
In aanvulling op artikel 3:11 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de toelage onregelmatige dienst het volgende.
Onder feestdagen, genoemd in het eerste lid, vallen behalve de feestdagen van artikel 4:5 lid 3 ook de lokale feestdagen Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag. Immers, met toepassing van artikel 4:5 lid 4 zijn deze dagen aangewezen als dagen waarop de openbare dienst van de gemeente gesloten is, zodat voor de toepassing van dit artikel ook die dagen gelijkgesteld zijn met de zondag. De aanwijzing heeft plaatsgevonden in artikel 1 onder n. van de Werktijdenregeling Den Helder.
Als de tijd waarover geen toelage onregelmatige dienst wordt toegekend als bedoeld in het tweede lid van dit artikel, wordt in ieder geval de werktijd op donderdag tussen 18.00 uur en 21.00 uur gerekend.
Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage
Lid 1
De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door het college is aangewezen om te werken buiten het dagvenster (artikel 4:2, tweede lid), heeft recht op een buitendagvenstertoelage.
Lid 2
De buitendagvenstertoelage bedraagt:

- 50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;
- 75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zaterdag;
- 100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.

Lid 3
De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstertoelage.
Artikel 3:12:1:1 Buitendagvenstertoelage
In aanvulling op artikel 3:12 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de buitendagvenstertoelage het volgende.
Onder feestdagen, genoemd in het eerste lid, vallen behalve de feestdagen van artikel 4:5 lid 3 ook de lokale feestdagen Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag.
Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst
Lid 1
De ambtenaar die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, ontvangt een toelage beschikbaarheidsdienst.
Lid 2
De toelage bedraagt 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van het uurloon voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid.
Lid 3
Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 7.
Artikel 3:13:1:1 Toelage beschikbaarheidsdienst
In aanvulling op artikel 3:13 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de verhoging van de toelage beschikbaarheidsdienst het volgende.
Onder feestdagen, genoemd in het eerste lid, vallen behalve de feestdagen van artikel 4:5 lid 3 ook de lokale feestdagen Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag.
Dit artikel vervangt de Regeling ter vergoeding van wachtdiensten, die met de vaststelling van dit hoofdstuk komt te vervallen.

Met inachtneming van het overgangsrecht en toelichting Hoofdstuk 3, wordt een verschil met de op basis van die regeling vergoeding wachtdiensten ontvangen vergoeding verwerkt in de per individuele medewerker vast te stellen Toelage Overgangsrecht hoofdstuk 3 (TOR).
De vergoedingscomponent "verlofdag" uit die regeling ter vergoeding van wachtdiensten, wordt daartoe berekend naar het voor de betreffende medewerker geldende uurloon per 31 december 2015.
Artikel 3:14 Inconveniëntentoelage
Het college kan aan een ambtenaar een inconveniëntentoelage toekennen, indien er sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid.
Artikel 3:14:1:1 Inconveniëntentoelage
In aanvulling op artikel 3:14 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de mogelijkheid tot het toekennen van een inconveniëntentoelage het volgende.
De gemeente Den Helder kent niet een afzonderlijke regeling voor het toekennen van een toelage voor inconveniënten. De (extra) beloning voor het verrichten van werkzaamheden in omstandigheden waarin in meer of mindere mate sprake is van hinder en/of storende invloeden, maakt deel uit van het systeem van functiewaardering Den Helder. Dit komt terug in de scores voor het gezichtspunt "arbeidsomstandigheden". Er zal daarom geen uitvoering gegeven worden aan deze bepaling.
Artikel 3:15 Garantietoelage
Het college kan aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoelage toekennen.
Artikel 3:15:1:1 Garantietoelage
In aanvulling op artikel 3:15 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de garantietoelage het volgende.
Ingevolge punt 1 van het Overgangsrecht hoofdstuk 3 en de toelichting daarop (zie § 6 van hoofdstuk 3), blijven garantietoelagen die op uiterlijk 31 december 2015 zijn ingegaan, in stand, onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend. Deze toelagen maken geen deel uit van de per individuele medewerker vast te stellen TOR.
Artikel 3:16 Afbouwtoelage
Lid 1
De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, en/of de inconveniëntentoelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, heeft recht op een afbouwtoelage indien:
- hij de toelage(n) zonder onderbreking van meer dan twee maanden gedurende tenminste drie jaren heeft genoten én
- met de verlaging of beëindiging van de toelage(n) een bedrag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris.

Lid 2
Het eerste lid is niet van toepassing:
- op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9d of 9e) van toepassing is, of
- indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.

Lid 3
De looptijd van de afbouwtoelage is maximaal drie jaar. De afbouwtoelage bedraagt in het eerste jaar 75%, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25% van het af te bouwen bedrag.
Lid 4
Indien de hoogte van de af te bouwen toelage(n) aan wisselingen onderhevig was, wordt de afbouwtoelage vastgesteld op het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.
Lid 5
Indien het salaris van de ambtenaar wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.
Artikel 3:16:1:1 Afbouwtoelage
In aanvulling op artikel 3:16 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de afbouwtoelage het volgende.
Voor de afbouwtoelage geldt overeenkomstig artikel 3:15:1:1 dat deze toelagen in stand blijven.
Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen
Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam
Artikel 3:18 Overwerkvergoeding
Artikel 3:18a Eindejaarsuitkering
Artikel 3:19 Ambtsjubileum
Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties
Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding
Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
Artikel 3:23 Overlijdensuitkering
Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst
Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering
Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering
Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam
Lid 1

De ambtenaar die door het college is aangewezen om tevens werkzaam te zijn als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet, EHBO-er, of als lid van een anti-agressie- of interventieteam, ontvangt een vergoeding indien hij de taken in verband met bedrijfshulpverlening in voldoende omvang verricht.
Lid 2
De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.
Artikel 3:17:1:1 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam
In aanvulling op artikel 3:17 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de vergoeding BHV, EHBO en interventieteam het volgende.
Het verschil met de vergoeding voor deze diensten zoals deze tot 1 januari 2016 gegeven werd, wordt verwerkt in de TOR.
De organisatie van de Bedrijfshulpverlening in Den Helder kent behalve bedrijfshulpverleners, ook de taken ploegleider en (plaatsvervangend) hoofd BHV. De medewerkers die deze extra taken vervulden kregen een hogere vergoeding. Dit komt niet tot uitdrukking in de uniforme vergoeding voor al deze taken van artikel 3:17. Gezien de extra inspanning die dit vergt is ook een extra vergoeding op zijn plaats. Met toepassing van artikel 3:20 zullen deze extra taken jaarlijks beloond worden met een gratificatie, waarvan de hoogte wordt bepaald door het verschil tussen de vergoeding van artikel 3:17 lid 2 en de vergoeding zoals deze tot 1 januari 2016 werd betaald aan de medewerkers die deze extra taken vervulden. De bedragen van deze gratificaties volgen de generieke salarisontwikkelingen in de sector gemeenten. Als de medewerker voor een deel van het jaar optreedt als ploegleider of hoofd BHV, dan wordt het bedrag naar rato vastgesteld. Bij het vaststellen van de hoogte van de gratificatie zal de TOR, voor zover betrekking hebbend op de BHV-vergoeding, worden betrokken. Voor het overige blijft artikel 4 lid 1 van de Regeling BHV en EHBO gemeente Den Helder van kracht (bezit van een geldig diploma en in voldoende mate deelnemen aan (herhalings-)cursussen).
Eveneens met toepassing van artikel 3:20 zal de gratificatie als bedoeld in artikel 5 van de Regeling, met inachtneming van de daarin opgenomen voorwaarden, worden uitbetaald.
Per 31 december 2015 is er in de gemeente Den Helder geen anti-agressie- of interventieteam waarvan de leden door het College zijn aangewezen. Wanneer dat wel gebeurt, ontvangen zij eveneens de in dit artikel bedoelde vergoeding.
Artikel 3:18 Overwerkvergoeding
Lid 1
De ambtenaar die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:4), heeft recht op een overwerkvergoeding. Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11) worden uitbetaald.
Lid 2
De overwerkvergoeding bestaat uit:
a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,
b. het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:
   - 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0.00 en 24.00 uur;
   - 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;
   - 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
   - 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
   - 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur;
   - 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur.

Lid 3
Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst dit toelaten wordt het verlof verleend op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.
Lid 4
Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid, dan bestaat de vergoeding uitsluitend uit een bedrag, dat bestaat uit het uurloon, vermeerderd met een percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b.
Lid 5
De ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is en die tijdens de beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoeding.
Lid 6
De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.
Artikel 3:18:1:1 Overwerkvergoeding

In aanvulling op artikel 3:18 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de overwerkvergoeding het volgende. Onder feestdagen, genoemd in het eerste lid, vallen behalve de feestdagen van artikel 4:5 lid 3 ook de lokale feestdagen Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag.
Artikel 3:18a Eindejaarsuitkering
Lid 1
De ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 6,0 % van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De uitkering bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 1.750,--. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.
Lid 2
De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
Lid 3
Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een eindejaarsuitkering op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.
Artikel 3:19 Ambtsjubileum
Lid 1
Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.
Lid 2
Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage berekend over deze maand en de in deze maand toegekende salaristoelagen. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen.
Lid 3
Een ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 of 8:4 CAR:
en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een jubileumtoelage, ontvangt een evenredig deel van de toelage. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.
Artikel 3:19:1:1 Ambtsjubileum
In aanvulling op artikel 3:19 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de verhoging van de ambtsjubileumgratificatie het volgende.
De lokale regeling (artikel 3:5:1:1 Arbeidsvoorwaardenregeling) op grond waarvan de ambtsjubileumgratificatie wordt verhoogd naar gelang het aantal dienstjaren bij de gemeente Den Helder, komt per 1 januari 2016 te vervallen. Hiervoor is echter in het LOGA apart overgangsrecht vastgesteld. Medewerkers die binnen vijf jaar na het vervallen van die lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op de verhoging van de ambtsjubileumgratificatie als artikel 3:5:1:1 niet was vervallen, krijgen de gratificatie op basis van dat artikel.
Dit artikel luidde op 31 december 2015:
Lid 1
De gratificatie als bedoeld in artikel 3:5:1 wordt vermeerderd met een percentage waarvan de hoogte afhankelijk is van het aantal jaren dat de ambtenaar in dienst van de gemeente Den Helder is geweest De genoemde vermeerdering vindt als volgt plaats. Indien er sprake is van een 25-jarig overheidsjubileum wordt voor elk gemeentedienstjaar de gratificatie met 2% van de in artikel 3:5:1 genoemde bezoldiging met vakantietoelage verhoogd. Indien er sprake is van een 40-jarig overheidsjubileum wordt voor elk gemeentedienstjaar de gratificatie met 1,25% van de in artikel 3:5:1 genoemde bezoldiging met vakantietoelage verhoogd. Indien er sprake is van een 50-jarig overheidsjubileum wordt voor elk gemeentedienstjaar de gratificatie met 1% van de in artikel 3:5:1 genoemde bezoldiging met vakantietoelage verhoogd.
Lid 2
Bij berekening van de gratificatie bedoeld in artikel 3:5:1 en artikel 3:5:1:1, lid 1, telt de tijd gedurende welke betrokkene een andere formele arbeidsduur bij de gemeente Den Helder heeft gehad dan die in de maand waarin het jubileum wordt bereikt, naar evenredigheid van de duur en de omvang van die formele arbeidsduur mee.
De gratificatie wordt berekend door het bedrag, berekend op grond van artikel 3:5:1 en artikel 3:5:1:1, lid 1, bij een volledige betrekking, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door, per tijdvak dat een bepaalde formele arbeidsduur bij de gemeente Den Helder bestond, het aantal maanden van dat tijdvak vermenigvuldigd met het aantal uren van de formele arbeidsduur in dat tijdvak. De noemer wordt gevormd door het totaal aantal maanden dat betrokkene in dienst is bij de gemeente Den Helder, vermenigvuldigd met het aantal uren van de formele arbeidsduur bij een volledige betrekking. Onder volledige betrekking wordt in dit lid verstaan de omvang van een volledige betrekking zoals die geldt in de maand waarin het jubileum plaatsvindt.
Ingeval van arbeidsongeschiktheid, dan wel overeengekomen plaatsing in een lager bezoldigde functie, dient onder bezoldiging te worden verstaan de geïndexeerde bezoldiging bij de gemeente Den Helder over de maand, direct voorafgaande aan die arbeidsongeschiktheid, dan wel die plaatsing. Een eerder

met toepassing van artikel 3:5:1 lid 2 toegekende gratificatie (noot: betreft de proportionele gratificatie bij gedeeltelijk ontslag, naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag wordt verleend), wordt op de volgens dit lid berekende gratificatie in mindering gebracht."
Voor de verwijzing naar artikel 3:5:1 dient te worden gelezen artikel 3:19 AVR.
Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties
Het college kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties.
Artikel 3:20:1:1 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties
In aanvulling op artikel 3:20 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties het volgende.
Binnen de gemeente Den Helder is beleid vastgesteld (memo 12 november 2007) voor het toekennen van gratificaties. Uitgangspunt daarbij is dat deze wordt toegekend direct op het moment dat er een uitzonderlijke prestatie geleverd is. BOTER BIJ DE VIS dus.
Deze manier van belonen stimuleert de medewerkers zich in te zetten om te komen tot de beste resultaten. Daarnaast voelt het voor de leidinggevende waarschijnlijk veel logischer om direct een schouderklopje te kunnen geven en niet pas maanden daarna.
De criteria die gelden voor het geven van een gratificatie zijn:

- De gratificatie is een spontane beloning voor een prestatie die aan een medewerker bij eenmalige, bijzondere prestaties buiten of naast de functie wordt toegekend. De prestatie overstijgt wat normaliter in de functie mag worden verwacht. Hieronder zijn die prestaties te verstaan die gedurende een bepaalde periode worden geleverd en dikwijls door bijzondere situaties worden veroorzaakt. Bijvoorbeeld een project dat gedurende enige tijd het uiterste vergt van enkele medewerkers of een periode met zieken waarin werkzaamheden worden overgenomen door collega's. Kenmerkend voor deze situatie is het "eenmalige"; onder normale omstandigheden zal het zich niet voordoen.
- Er kan alleen sprake zijn van beloning van de eenmalige bijzondere prestatie wanneer deze niet al op één of andere wijze gecompenseerd wordt.
- De gratificatie wordt altijd achteraf gegeven en niet vooraf, ook niet wanneer de bijzondere situatie vooraf is te voorzien.

Het toekennen van een gratificatie is gemandateerd aan de afdelingsmanagers. Deze kan als beste beoordelen of een gratificatie op zijn plaats is en welk bedrag een bepaalde prestatie rechtvaardigt. Het bedrag van de toe te kennen gratificatie is € 625,- bruto of € 1.250,- bruto. De gratificaties worden bekostigd uit het personeelsbudget van de afdeling. De directie wordt regelmatig op de hoogte gehouden over de verleende gratificaties.
De medewerker aan wie een gratificatie wordt toegekend zal hierover een brief ontvangen waarin de motivatie om te komen tot dit besluit wordt opgenomen.
Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding
Een ambtenaar heeft recht op vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.
Artikel 3:21:1:1 Reis- en verblijfkostenvergoeding
In aanvulling op artikel 3:21 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de reis- en verblijfkostenvergoeding het volgende.
De vergoeding van reis- en verblijfkosten bij dienstreizen vindt plaats op grond van de Regeling reis- en verblijfkosten gemeente Den Helder. Naar aanleiding van het bepaalde in artikel 3:21 dat vergoeding voor dienstreizen met openbaar vervoer plaatsvindt op basis van het tarief 2e klasse, is artikel 7 lid 2 van de regeling dienovereenkomstig aangepast.
Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
Het college kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.
Artikel 3:22:1:1 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
In aanvulling op artikel 3:22 AVR Den Helder, geldt ten aanzien van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer het volgende.
Van de mogelijkheid tot het toekennen van vergoedingen voor woon-werkverkeer, is gebruik gemaakt door de vaststelling van de Regeling tegemoetkoming woon-werkverkeer gemeente Den Helder.
Artikel 3:23 Overlijdensuitkering
Lid 1
Het recht op salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.
Lid 2
Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt de achterblijvende partner – of bij het ontbreken daarvan diens minderjarige kinderen — een overlijdensuitkering, die bestaat uit driemaal het laatst genoten salaris vermeerderd met de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen
Lid 3

Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het voorgaande lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.
Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst
Lid 1
Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de achterblijvende partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige kinderen.
Lid 2
De uitkering bedraagt één jaarsalaris, vermeerderd met de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.
Lid 3
Indien het college een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt als de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor het college zich heeft verzekerd, met een minimum ter grootte van de in het tweede lid genoemde uitkering.
Lid 4
Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het eerste lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.
Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering
(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)
Lid 1
De ambtenaar, die een aanvullende verzekering Extra Zorg 3 of Extra Zorg 4 bij IZA Zorgverzekeraar NV, of Mijn Keuze 3 of Mijn Keuze 4 bij Zilveren Kruis Achmea heeft, heeft recht op een tegemoetkoming in zijn ziektekosten.
Lid 2
De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.
Lid 3
Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten.
Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering
(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)
Lid 1
De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,= per jaar.
Lid 2
De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,= per jaar als het salaris van de ambtenaar lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.
Lid 3
De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.
Lid 4
De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.
Paragraaf 5 Individueel keuzebudget (gereserveerd)
(gereserveerd)
Paragraaf 6 Overgangsrecht
•Overgangsrecht hoofdstuk 3
Overgangsrecht hoofdstuk 3
1. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.
2. Het brandweerpersoneel bij de veiligheidsregio’s wordt uitgezonderd van het nieuwe beloningshoofdstuk met uitzondering van het IKB, tenzij in het overleg van de Brandweerkamer met de vakbonden anders wordt besloten.
3. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.
4. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het refertejaar 2014

(roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:
Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.

a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen
b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.

1. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.
2. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.
3. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.
4. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.
5. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.
6. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.
7. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect.
8. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.
9. Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.

4 Arbeidsduur en werktijden
Artikel 4:1 Arbeidsduur en werktijden
Het college stelt lokaal een werktijdenregeling vast met inachtneming van hetgeen in dit hoofdstuk bepaald is.
Paragraaf 1 Standaardregeling voor de werktijden
Artikel 4:2 Standaardregeling voor de werktijden
Artikel 4:2 Arbeidsduur en werktijden
Lid 1
De ambtenaar verricht zijn werkzaamheden op tijden binnen het dagvenster.
Lid 2
Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 en 22:00 uur.
Lid 3
De ambtenaar en het college maken voorafgaand aan elk kalenderjaar afspraken over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden van de ambtenaar, voor het komende jaar.
Lid 4
Ten aanzien van de afspraken over werktijden geldt als uitgangspunt dat

a. hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de ambtenaar en het college;
b. de werktijden binnen de normen van de arbeidstijdenwet blijven;
c. de werktijd per dag ten hoogste 11 uren bedraagt en per week 50 uren, tenzij op verzoek van de ambtenaar daarvan wordt afgeweken.

Lid 5
Als gevolg van gewijzigde omstandigheden kunnen de afspraken over de werktijden aangepast worden.
Lid 6
De ambtenaar en het college overleggen tweemaal per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.
Lid 7
Blijkt tijdens dit periodieke gesprek over de werktijden dat het ongewijzigd voortzetten van de planning van de werkzaamheden leidt tot overschrijding van de arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Indien de ambtenaar en het college het erover eens zijn dat overschrijding van de arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is dan wordt in overleg de omvang van de overschrijding vastgesteld, uitgedrukt in uren. De ambtenaar ontvangt voor elk te veel gewerkt uur een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof.
Lid 8
De ambtenaar verricht arbeid op werktijden buiten het dagvenster wanneer dat op grond van dienstbelang noodzakelijk is. Voor de uren die de ambtenaar buiten het dagvenster werkt geldt een buitendagvenstertoelage als bedoeld in artikel 3:12.

Lid 9
Ten aanzien van het verrichten van arbeid buiten het dagvenster vanwege dienstbelang is het bepaalde in artikel 4:5 van overeenkomstige toepassing.
Lid 10
Wanneer de ambtenaar en het college er niet in slagen om de werktijden in overeenstemming vast te stellen, dan stelt het college wanneer het dienstbelang dit vergt eenzijdig de werktijden vast met afweging van alle betrokken belangen. In die situatie geldt ten aanzien van de werktijden van de ambtenaar de bijzondere regeling als bedoeld in paragraaf 2 van dit hoofdstuk.
Lid 11
. Het college kan de ambtenaar om redenen van dienstbelang incidenteel verzoeken om werkzaamheden te verrichten op werktijden die afwijken van de afspraken die hierover gemaakt zijn op grond van het derde lid. Wanneer de ambtenaar en het college hierover geen overeenstemming bereiken dan heeft de ambtenaar recht op een vergoeding voor de gewerkte uren ter hoogte van de buitendagvenstertoelage, zoals omschreven in artikel 3:12. Artikel 3:12, derde lid, is van overeenkomstige toepassing.
Lid 12
Het college en de OR evalueren jaarlijks de regels en afspraken over de werktijden in de organisatie. De OR heeft de bevoegdheid om verbetervoorstellen in te dienen, waarvan het college alleen gemotiveerd kan afwijken.
Lid 13
Als op 31 december 2013 op grond van een lokale regeling een ruimer dagvenster geldt dan het dagvenster genoemd in het tweede lid, dan blijft vanaf 1 januari 2014 dit ruimere dagvenster gelden.
Paragraaf 2 Bijzondere regeling voor de werktijden
Artikel 4:3 Werkingssfeer
Artikel 4:4 Vaststelling werktijden
Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen
Artikel 4:6 Werken op zon- en feestdagen
Artikel 4:7 Nadere regels
Artikel 4:3 Werkingssfeer
Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar van wie de werktijd eenzijdig wordt vastgesteld door het college.
Artikel 4:4 Vaststelling werktijden
Lid 1
Het college stelt de werktijden van de ambtenaar vast.
Lid 2
De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.
Lid 3
Wanneer voor de ambtenaar wisselende werktijden gelden dan legt het college deze vast in een rooster.
Lid 4
Bij de vaststelling van de werktijden worden de volgende regels in acht genomen:
a. De werktijden worden ten minste één maand voor aanvang bekend gemaakt aan de ambtenaar.
b. De werktijd van de ambtenaar wordt niet uitsluitend vastgesteld op een wijze waardoor een aanspraak op een ORT wordt ontweken.

Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen
Lid 1
De ambtenaar verricht geen werkzaamheden op zaterdag en zondag, tenzij het dienstbelang dit noodzakelijk maakt. Een afwijking hiervan is slechts mogelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.
Lid 2
Bij de vaststelling van de werktijden van de ambtenaar wordt zoveel mogelijk gezorgd, dat de ambtenaar op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.
Lid 3
Hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op de nieuwjaarsdag, de tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd.
Lid 4
Voor zover het dienstbelang niet anders vereist, geldt, hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, ook voor kerkelijke of nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen die door het college zijn aangewezen als dagen, waarop de openbare dienst van de gemeente is gesloten.
Lid 5
Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft ingediend.
Artikel 4:6 Werken op zon- en feestdagen

Indien door de ambtenaar, bedoeld in artikel 3:11, arbeid op zaterdag of zondag wordt verricht, wordt hem voor elke zaterdag of zondag waarop hij arbeid heeft verricht een werkdag ter vrije beschikking toegekend.

Artikel 4:7 Nadere regels

Het college kan ter uitvoering van de artikelen 4:1 tot en met 4:6 nadere regels stellen.

Paragraaf 3 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 4:8 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 4:8 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

Lid 1

De artikelen 4:1 tot en met 4:7 zijn niet van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is in een dienstrooster.

Lid 2

Het college stelt voor de ambtenaren genoemd in het eerste lid van dit artikel een werktijdenregeling vast.

Lid 3

Bij het vaststellen van het dienstrooster draagt het college er zorg voor dat de arbeidsduur per jaar niet wordt overschreden.

Paragraaf 4 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Artikel 4:9 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Artikel 4:9 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Lid 1

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

a. **opgebouwde verloftegoed**:
het voor 1 april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarmogelijkheid;

b. **kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed**:
het omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per verlofuur wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar

Lid 2

Het opgebouwde verloftegoed wordt op verzoek van de ambtenaar door het college verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten. De ambtenaar geniet het verlof zoveel als mogelijk in een aaneengesloten periode.

Lid 3

De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed.Het college beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levensloopregeling en wanneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levenslooprekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Het college beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.

Lid 4

In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zonodig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een ander dienstverband, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.

Lid 5

In geval van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8, 8:10 of 8:11 wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.

Lid 6

In geval van ontslag op grond van artikel 8:5a of 8:13 is de ambtenaar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de ambtenaar is meegedeeld. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.

Lid 7

In geval van ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 of 8:9 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald op grond van het tiende lid.

Lid 8

In het geval van overlijden van de ambtenaar wordt aan de nabestaanden, met inachtneming van het bepaalde van artikel 8:16:2, het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.

Lid 9

In geval het ontslag als bedoeld in de voorgaande leden een gedeeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en het college nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.
Lid 10
Indien het opgebouwde verloftegoed wordt uitbetaald, wordt dit uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.
4a Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden
Artikel 4a:0:0:0 Aanvullende regeling gemeente Den Helder
Klik hier voor de aanvullende regeling van de gemeente Den Helder.
Artikel 4a:1 Vakantie-uren uitwisselen tegen geld
Lid 1
De ambtenaar kan bij het college voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te verminderen in ruil voor een vergoeding als bedoeld in het vijfde lid.
Lid 2
Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal vakantie-uren –na vermindering op grond van het eerste lid – minimaal 144 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum.
Lid 3
Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal te verminderen vakantie-uren op grond van het eerste lid maximaal 72 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
Lid 4
Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
Lid 5
Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen ontvangt de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid verminderd vakantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.
Artikel 4a:2 Geld uitwisselen tegen vakantie-uren
Lid 1
De ambtenaar kan bij het college voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2 , eerste lid - te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding als bedoeld in het vierde lid.
Lid 2
Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal op grond van het eerste lid te vermeerderen vakantie-uren maximaal 72 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
Lid 3
Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
Lid 4
Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen, wordt op het salaris van de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid meer verkregen vakantie-uur een vergoeding ingehouden overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.
Artikel 4a:3 Inhouding op salaris, salaristoelagen, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding
Lid 1
Het college kan op verzoek van de ambtenaar zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n), zijn eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:18a, zijn vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 of zijn vergoeding als bedoeld in artikel 4a:1, verlagen voor door het college vastgestelde bestedingsmogelijkheden.
Lid 2
Bij regeling van het college kunnen voor de uitvoering van het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften worden gesteld.
5 Seniorenmaatregelen
Vervallen hoofdstuk
Hoofdstuk 5 is vervallen.
5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen
Paragraaf 1 FPU Gemeenten
Artikel 5a:1 Recht op uitkering
Artikel 5a:2 Berekingsgrondslag
Artikel 5a:3 Hoogte van de Aanvulling werkgever
Artikel 5a:4 Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten

Artikel 5a:4a Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten
Artikel 5a:4b Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vóór 1 januari 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten
Artikel 5a:5 Einde van het recht op een Aanvulling werkgever
Artikel 5a:6 Pensioenopbouw
Artikel 5a:7 Lokaal beleid
Artikel 5a:8 Vervallen
Artikel 5a:1 Recht op uitkering
De ambtenaar die:
a. ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:11 en
b. geen gebruik maakt of heeft gemaakt van een of meer van de in hoofdstuk 5 genoemde regelingen en
c. geen betrekking heeft vervuld die door de gemeente is aangewezen als bezwarende functie en waarvoor afwijkende regels zijn gesteld,

heeft in het kader van de FPU Gemeenten recht op een Aanvulling werkgever.
Artikel 5a:2 Berekeningsgrondslag
Lid 1
In dit hoofdstuk wordt onder berekeningsgrondslag verstaan: de pensioengrondslag zoals die is vastgesteld in januari in het jaar voorafgaand aan het moment van gebruikmaking van de aanvulling van de werkgever, met dien verstande dat indien de ambtenaar direct voorafgaande aan het ontstaan van het recht op een Aanvulling werkgever meer dan een betrekking vervult, voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag wordt uitgegaan van het inkomen uit de betrekking waaruit het recht op een Aanvulling werkgever ontstaat.
Lid 2
Voor de ambtenaar die een deeltijdbetrekking vervult, wordt als berekeningsgrondslag de in het eerste lid genoemde berekeningsgrondslag gehanteerd, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor zoals genoemd in artikel 1.2, tweede lid van het pensioenreglement, direct voorafgaande aan het ontstaan van het recht op een Aanvulling werkgever.
Artikel 5a:3 Hoogte van de Aanvulling werkgever
Lid 1
De Aanvulling werkgever bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag, dat eenmalig wordt vastgesteld op het moment dat hij voor het eerst gebruikmaakt van de FPU Gemeenten aan de hand van de leeftijd van de ambtenaar op 31 december 2005 en bedraagt:

Leeftijd ambtenaar op 31 december 2005	Aanvulling werkgever als percentage van berekeningsgrondslag bij uittreden op spilleeftijd
56	6,9
57	8,0
58	9,4
59	11,3
60	14
61 of ouder	16

Lid 2
De hoogte van de aanvulling werkgever wordt actuarieel neutraal herrekend indien de ambtenaar uittreedt op een eerder of later moment dan de voor hem geldende spilleeftijd.
Lid 3
a. De in het tweede lid genoemde spilleeftijd is voor de ambtenaar geboren
I. vóór of op 1 april 1947: 61 jaar en twee maanden;
II. na 1 april 1947: 62 jaar en drie maanden.
a. Voor zover dit leidt tot een vroegere spilleeftijd dan genoemd onder a, is de in het tweede lid genoemde spilleeftijd voor de ambtenaar die onder de FPU maatregel 42, 43, 44 FPU-jaren valt, het moment waarop hij het aantal dienstjaren van 42 jaar en twee maanden, respectievelijk 43 jaar en twee maanden, respectievelijk 44 jaar en twee maanden bereikt.

Artikel 5a:4 Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten
Lid 1
Voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 op of na de spilleeftijd gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 100% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b eerste lid. Als de Aanvulling werkgever niet of niet volledig tot uitkering komt wordt dat gedeelte van de Aanvulling werkgever doorgeschoven naar het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar.
Lid 2

Voor werknemers die vanaf 1 juli 2006 vóór de spilleeftijd gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 90% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b, eerste lid.
Lid 3
a. de in het tweede lid genoemde spilleeftijd is voor de ambtenaar geboren:
I. vóór of op 1 april 1947: 61 jaar en twee maanden;
II. na 1 april 1947: 62 jaar en drie maanden.
a. Voor zover dit leidt tot een vroegere spilleeftijd dan genoemd onder a, is de in het tweede lid genoemde spilleeftijd voor de ambtenaar die onder de FPU maatregel 42, 43, 44 FPU-jaren valt, het moment waarop hij het aantal dienstjaren van 42 jaar en twee maanden, respectievelijk 43 jaar en twee maanden, respectievelijk 44 jaar en twee maanden bereikt.

Artikel 5a:4a Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten
Lid 1
Voor werknemers die vanaf 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 op of na de spilleeftijd van de FPU Gemeenten gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 100% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b eerste lid. Als de Aanvulling werkgever niet of niet volledig tot uitkering komt wordt dat gedeelte van de Aanvulling werkgever doorgeschoven naar het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar.
Lid 2
Voor werknemers die vanaf 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 vóór de spilleeftijd van de FPU Gemeenten gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 90% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b eerste lid.
Lid 3
De in het eerste en tweede lid genoemde spilleeftijd is voor de ambtenaar geboren:
a. vóór of op 1 april 1947: 60 jaar
b. na 1 april 1947: 61 jaar

Artikel 5a:4b Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vóór 1 januari 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten
Lid 1
Onder het totaalinkomen van de ambtenaar wordt verstaan de som van:
a. de FPU-uitkering;
b. de Aanvulling werkgever; en,
in het geval dat een deeltijdbetrekking resteert na het ontslag op grond van artikel 8:11;
c. de berekeningsgrondslag zoals genoemd in artikel 5a:2, eerste lid, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor die ontstaat op het moment dat ontslag is verleend op grond van artikel 8:11;
d. de andere inkomsten uit of in verband met de resterende deeltijdbetrekking.

Lid 2
De Aanvulling werkgever wordt slechts uitgekeerd voor zover het totaalinkomen van de ambtenaar niet meer bedraagt dan 90% van de berekeningsgrondslag.
Lid 3
De beoordeling of het totaalinkomen boven 90% van de berekeningsgrondslag uitkomt, vindt plaats bij elk ontslag op grond van artikel 8:11.
Lid 4
Bij de in het eerste lid, onder a, bedoelde FPU-uitkering blijft buiten beschouwing dat gedeelte van de uitkering krachtens de FPU-regeling dat gebaseerd is op een individuele opbouw zoals geregeld in het pensioenreglement.
Lid 5
Indien de in het eerste lid, onder a, bedoelde FPU-uitkering is verminderd krachtens artikel 9 of 10 van het Reglement flexibel pensioen en uittreden (FPU) ter zake van basisuitkering en aanvullende uitkering, respectievelijk in verband met samenloop met inkomsten uit arbeid of bedrijf, of in verband met samenloop met uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de onverminderde FPU-uitkering.
Artikel 5a:5 Einde van het recht op een Aanvulling werkgever
Het recht op een Aanvulling werkgever eindigt bij een ontslag anders dan op grond van artikel 8:11 dan wel wanneer niet langer recht bestaat op een uitkering krachtens de FPU-regeling.
Artikel 5a:6 Pensioenopbouw
De werkgever betaalt aan de ambtenaar die gebruikmaakt van de FPU Gemeenten een vergoeding pensioenpremie die overeenkomt met de werkgeversbijdrage in de doorsneepremie die vereist is voor 20% pensioenopbouw gedurende de periode dat gebruik wordt gemaakt van de regeling. De in de eerste volzin genoemde pensioenopbouw heeft betrekking op dat deel van de dienstbetrekking waarvoor ontslag is verleend op grond van artikel 8:11.
Artikel 5a:7 Lokaal beleid

Het college kan een nadere regeling treffen op grond waarvan het gebruik van de FPU Gemeenten kan worden beïnvloed. Deze nadere regeling laat de aanspraken van de ambtenaar op de FPU Gemeenten onverlet.
Artikel 5a:8 Vervallen
(Vervallen)
Paragraaf 2 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan
Artikel 5a:9 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan
Artikel 5a:9 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan
Indien de ambtenaar op grond van artikel 3:1, zevende lid, bij dezelfde of een andere werkgever in de gemeentelijke sector, een andere functie met een gelijke formele arbeidsduur accepteert, blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oude inschaling.
6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings)verlof
Artikel 6:0:0:0 Aanvullende bepalingen gemeente Den Helder
Klik hier voor de aanvullende bepalingen van de gemeente Den Helder.
Artikel 6:1 Recht op vakantie
In elk kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op vakantie met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Artikel 6:1:1 Vakantieverlening
Lid 1
De vakantie, waarop de ambtenaar recht heeft ingevolge artikel 6:1, wordt verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, dan wel toepassing wordt gegeven aan artikel 6:2:6.
Lid 2
De vakantie wordt verleend door het college.
Artikel 6:2 Duur vakantie
Lid 1
De vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Hiervan is 144 uur per kalenderjaar wettelijk verlof.
Lid 2
Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledige betrekking - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
Lid 3
Het college wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
Artikel 6:2:1 Nadere regels
Lid 1
Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:2 geeft het college algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie.
Lid 2
De duur van de vakantie van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt naar evenredigheid verminderd.
Lid 3
Bij de in het eerste lid bedoelde algemene regels wordt ten aanzien van de ambtenaren of bepaalde groepen van ambtenaren voorzien in een vermeerdering van de vakantie op grond van volbrachte diensttijd of bereikte leeftijd, dan wel van beide, waarbij het bepaalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing is.
Lid 4
De aan de ambtenaar volgens de in het eerste lid bedoelde algemene regels toekomende vakantie wordt vermeerderd met 14,4 uren ten aanzien van degene, bedoeld in de artikelen 3:11 en 3:13, indien regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren wordt gewerkt, respectievelijk indien de in artikel 3:13 genoemde verplichting regelmatig en in belangrijke mate op de ambtenaar rust.
Lid 5
In gevallen waarin dit artikel niet voorziet, stelt het college bijzondere regels vast.
Lid 6
Het recht op vermeerdering van de vakantie als bedoeld in het derde lid van dit artikel vervalt met ingang van de dag waarop de ambtenaar gebruikmaakt van de FPU Gemeenten als omschreven in hoofdstuk 5a.
Artikel 6:2:2 Aaneengesloten periode
Lid 1
De vakantie kan worden opgesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste tien werkdagen, aaneensluitend verleend.
Lid 2

De vakantie wordt desverlangd zoveel mogelijk, in het bijzonder voor wat betreft de aaneengesloten periode, bedoeld in het eerste lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:5 lid 3, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.
Lid 3
De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal worden verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakantie eventueel zal worden gesplitst, berust bij het bestuursorgaan dat de vakantie verleent. Bij die beslissing wordt, voor zover de belangen van de dienst en die van de andere ambtenaren die toelaten, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de ambtenaar.
Artikel 6:2:3 Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid
Lid 1
De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op een duur van de vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn functie vervult.
Lid 2
Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid , niet gedurende het volle kalenderjaar zijn functie vervult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.
Lid 3
Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:
a. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;
b. gedurende afwezigheid wegens ziekte.

Lid 4
Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn arbeid niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.
Lid 5
Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.
Artikel 6:2:4 Niet genoten vakantie wegens dienstbelang
Lid 1
Is aan de ambtenaar om redenen van dienstbelang in enig kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel verleend, dan wordt hem die nog niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend.
Lid 2
Indien het belang van de dienst het onvermijdelijk maakt, dat de vakantie of het aaneengesloten gedeelte daarvan wordt genoten buiten het in artikel 6:2:2, tweede lid, genoemde tijdvak, kan door het college de duur van de vakantie of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 worden verlengd.
Artikel 6:2:5 Intrekking
Lid 1
Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van dienstbelang zulks noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de ambtenaar op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, worden de genoten vakantie-uren van die werkdag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.
Lid 2
Indien de ambtenaar ten gevolge van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.
Artikel 6:2:6 Niet verleende vakantie
Lid 1
Indien in enig kalenderjaar de vakantie geheel of gedeeltelijk niet is verleend:
a. op verzoek van de ambtenaar;
b. als gevolg van afwezigheid wegens ziekte die niet aan de schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten; of
c. als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening,

wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.
Een verzoek als bedoeld onder a kan achterwege blijven, indien de niet genoten vakantie minder is dan een nader door het college te bepalen aantal uren.
Lid 2
De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn functie te vervullen.

Lid 3
Het bepaalde in het eerste en tweede lid geldt met dien verstande, dat de ambtenaar in enig kalenderjaar nimmer meer vakantie-uren kan opnemen dan anderhalf maal het hem bij of krachtens artikel 6:2:1 toekomende aantal uren tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist.
Artikel 6:2:7 Derving voordelen uit betrekking
Aan de ambtenaar die tijdens zijn vakantie bepaalde voordelen welke aan zijn dienstverband zijn verbonden derft, kan deswege een vergoeding worden toegekend.
Artikel 6:2a Vervaltermijn wettelijk verlof
Lid 1
Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.
Lid 2
Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het college kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.
Artikel 6:2b Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof
Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.
Artikel 6:3 Aanspraak vakantietoelage
Lid 1
De ambtenaar heeft aanspraak op een vakantietoelage voor elke maand waarover hij als zodanig salaris en de toegekende salaristoelage(n) heeft ontvangen. Indien een ambtenaar in de loop van een maand zijn functie gaat vervullen dan wel wordt ontslagen, ontvangt hij een evenredig deel van de vakantietoelage over die maand.
Lid 2
De vakantietoelage bedraagt per kalendermaand 8% van het voor de ambtenaar in die maand geldende salaris inclusief de toegekende salaristoelage(n), met dien verstande dat aan de ambtenaar ten minste het bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan de voor ambtenaren vastgestelde minimum vakantietoelage, welk bedrag bij het vervullen van een onvolledige betrekking naar evenredigheid wordt verminderd.
Artikel 6:3:1 Uitbetaling vakantietoelage
Lid 1
De vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3, wordt eenmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van 12 maanden, beginnende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. In afwijking van het bepaalde in de vorige zin vindt uitbetaling ook plaats bij ontslag van de ambtenaar.
Lid 2

a. Artikel 6:3, alsmede het eerste lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de ambtenaar, die in werkelijke dienst is of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst;
b. Aan de ambtenaar die ingevolge wettelijke verplichting anders dan voor herhalingsoefeningen als militair in werkelijke dienst is, of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst en die vervangende dienst gedurende negen maanden heeft vervuld, wordt een bedrag uitgekeerd, dat gelijk is aan het verschil tussen het bedrag, dat hij als vakantieuitkering uit hoofde van zijn militaire dienst of tewerkstelling in de zin van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst ontvangt en het bedrag aan vakantietoelage - mits dit hoger is - dat hij zou hebben ontvangen indien de voorgaande leden op hem van toepassing zouden zijn en de toelage zou zijn berekend op basis van de volle aan zijn betrekking verbonden bezoldiging.

Lid 3
Bij de toepassing van dit artikel wordt in acht genomen dat de tijd gedurende welke bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing een gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelagen wordt ingehouden buiten beschouwing wordt gelaten, indien en voorzover dat bij de strafoplegging of schorsing is bepaald. Artikel 8:15:2, vierde en vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.
Lid 4
Met betrekking tot de uitvoering van dit artikel kan het college nadere regels stellen.
Artikel 6:4 Buitengewoon verlof
Lid 1
De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Lid 2
In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de ambtenaar door het college buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan worden verleend.
Lid 3

In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke gevallen het college buitengewoon verlof kan verlenen aan de ambtenaar die lid is van een op grond van artikel 12:1, derde lid, toegelaten organisatie.
Lid 4
In de situatie dat er tijdens de non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan de bijdrage die voor de ambtenaar is verschuldigd.
Artikel 6:4:1 Buitengewoon verlof
Lid 1
Het college verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken.
Lid 2
De ambtenaar meldt tenminste twee weken tevoren aan het college wanneer het huwelijk of het registeren van het partnerschap zal plaatsvinden.
Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof
Lid 1
De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op langdurend zorgverlof, heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Lid 2
Indien de ambtenaar gedurende het langdurend zorgverlof wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen vindt geen opschorting van het langdurend zorgverlof plaats.
Lid 3
De ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Lid 4
De duur van de vakantie van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het langdurend zorgverlof.
Lid 5
Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, wordt met ingang van de achtste kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.
Lid 6
De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet vindt plaats op basis van de salarisbetaling genoemd in het eerste lid.
Lid 7
Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, vindt met ingang van de achtste kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Artikel 6:4:2 Vakbondsverlof
Lid 1
Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:

a. Centrales van overheidspersoneel:
   1. de Algemene Centrale van overheidspersoneel (ACOP);
   2. de Christelijke Centrale van overheids- en onderwijs Personeel (CCOOP);
   3. de Centrale van middelbare en hogere functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF).

a. Verenigingen van ambtenaren:
   de verenigingen van ambtenaren welke zijn aangesloten bij de onder a genoemde centrales van overheidspersoneel.

Lid 2
Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het college buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend aan de ambtenaar:

a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van ambtenaren dan gemeentepersoneel organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van gemeentepersoneel indien de ambtenaar lid van het hoofdbestuur, bestuurslid ener landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;

b. voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij lid is van het hoofdbestuur van bondsraad- of bestuursraadvergaderingen indien hij lid is van de bonds- of bestuursraad, en van groepsraadvergaderingen indien hij lid is van een landelijke groepsraad;
c. voor het bijwonen van één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelneemt.

Lid 3
Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het college aan de ambtenaar met een volledige betrekking buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend:
a. om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen.
  - om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
  - als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;
  - als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur

a. voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.

Lid 4
Van het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder de a en b, naar evenredigheid verminderd.
Lid 5
Het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, kan voor de ambtenaar met een volledige betrekking niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:
a. lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a, nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten.
b. lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a, nr. 3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.

Het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder a en b, naar evenredigheid verminderd.
Lid 6
Verlof, bedoeld in de vorige leden, kan slechts worden verleend aan de ambtenaar die lid is van een vereniging van ambtenaren, bedoeld in het eerste lid, onder b.
Lid 7
Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor een voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering. Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid.
Lid 8
Het college kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen, waarbij het te verlenen verlof, bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, op een lager aantal uren kan worden gesteld.
Artikel 6:4:2a Vervallen
(Vervallen)
Artikel 6:4:3 Kortdurend zorgverlof
Lid 1
De ambtenaar met een volledige betrekking kan voor maximaal 72 uur per kalenderjaar aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de Waz.

Lid 2
Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele betrekkingsomvang van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.
Lid 3
Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.
Lid 4
Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt. Verrekening met de vakantie bedoeld in artikel 6:2 is mogelijk.
Artikel 6:4:4 Non-activiteit
Lid 1
Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en vakantietoelage.
Lid 2
Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, Ambtenarenwet 1929, aanspraak heeft op een vaste vergoeding - niet zijnde een onkostenvergoeding - wordt op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de tijd dat hij het op grond van dat artikellid verleende verlof geniet een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
Lid 3
Het college kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.
Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof
Het college kan aan een ambtenaar op diens verzoek, met behoud van het genot van zijn gehele of gedeeltelijke salaris en de toegekende salaristoelage(n) en al dan niet onder bepaalde nadere voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die welke zijn genoemd in artikel 6:4 tot en met artikel 6:4:4. Het verlof wordt verleend voor maximaal één jaar.
Artikel 6:4:5a Overige redenen buitengewoon verlof
Lid 1
Het college kan aan de ambtenaar die benoemd is tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren op diens verzoek onbetaald verlof verlenen voor de duur van de vervulling van de functie voor ten hoogste twee jaren.
Lid 2
Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.
Artikel 6:4:6 Buitengewoon verlof is geen vakantie
Het buitengewoon verlof dat volledig doorbetaald wordt, wordt niet in mindering gebracht op de vakantie.
Artikel 6:5 Ouderschapsverlof
Lid 1
De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Lid 2
Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt gesalarieerd volgens:

schaal 1:	90%;
schaal 2:	85%;
schaal 3:	80%;
schaal 4:	70%;
schaal 5:	60%;
schaal 6 en hoger:	50%.

Lid 3
Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het college kan hieromtrent nadere regels stellen.
Lid 4
Op de ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.
Lid 5
De ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden een verzoek indienen om toegekend ouderschapsverlof niet op te nemen. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, stemt het college hiermee in. Instemming heeft tot gevolg dat het resterende ouderschapsverlof wordt opgeschort.

Artikel 6:5:1 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 6:5:2 Meerlingen
Lid 1
Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof.
Lid 2
De bepalingen uit artikel 6:5:1, 6:5:3, 6:5:4 en 6:5:7 zijn van overeenkomstige toepassing indien er, voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.
Artikel 6:5:3 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 6:5:4 Opbouw vakantie en vakantie-toelage
Lid 1
De duur van de vakantie van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.
Lid 2
Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderdagen, wordt met ingang van de vijftiende kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.
Lid 3
De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet vindt plaats op basis van de salarisbetaling, die tijdens dit ouderschapsverlof wordt uitbetaald.
Lid 4
Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderdagen, vindt met ingang van de vijftiende kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Artikel 6:5:5 Terugbetaling
Lid 1
De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1, eerste lid, of artikel 8:13, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten, terug te betalen.
Lid 2
Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien het ontslag als bedoeld in artikel 8:1, eerste lid:
a. het gevolg is van het aanvaarden van een dienstverband bij een andere gemeente;
b. en evenmin indien de betrokkene aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid, die is ontstaan doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.

Lid 3
De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden daarna op eigen verzoek een functie aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelagen, die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.
Lid 4
De ambtenaar die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.
Artikel 6:5:6 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 6:5:7 Betaald ouderschapsverlof: aanvullende bepaling
Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het college een bijzondere regeling treffen.
Artikel 6:5a Vervallen
(vervallen)
Artikel 6:5a:1 Vervallen
(vervallen)
Artikel 6:6 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof
Lid 1
De vrouwelijke ambtenaar die op grond van de Wazo zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Lid 2
De Waz-uitkering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.

Lid 3
De ambtenaar is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Waz-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.
Lid 4
Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelagen in mindering gebracht.
Artikel 6:8 Adoptie- en pleegzorgverlof
Lid 1
De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Lid 2
De Waz-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
Lid 3
De ambtenaar is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Waz-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.
Lid 4
Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelagen in mindering gebracht.
Lid 5
Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijnen, bedoeld in artikel 7:3, niet op.
Artikel 6:9 Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling
Lid 1
De ambtenaar die langer dan een jaar in dienst is van de gemeente kan het college verzoeken hem onbetaald verlof te verlenen voor een periode van tenminste 1 maand en ten hoogste 18 maanden.
Lid 2
De ambtenaar geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof. Per jaar heeft de ambtenaar recht op maximaal één periode van onbetaald verlof.
Lid 3
Het college kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestelde voorwaarden.
Lid 4
Het verzoek van de ambtenaar heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.
Lid 5
De ambtenaar dient het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het college stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.
Lid 6
Het college beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van het college.
Lid 7
Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan het college het verlof intrekken.
Lid 8
Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij het college en de ambtenaar hiermee instemmen.
Lid 9
Het college kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.
Artikel 6:10 Aanspraken tijdens onbetaald verlof
Lid 1
De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.
Lid 2
Gedurende de periode van verlof bestaat geen aanspraak op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.
Lid 3
Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 7:24a.
Lid 4

Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.
Artikel 6:11 Samenloop met ziekte
Lid 1
Het verlof van de ambtenaar die voor een deel van zijn betrekking onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, eindigt met ingang van de vijftiende kalenderdag.
Lid 2
Het college kan besluiten het verlof van de ambtenaar die volledig onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, in schrijnende gevallen te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.
Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof
Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.
6a De gemeentelijke levensloopregeling
Artikel 6a:0:0:0 Formulieren en brochure
Klik hier voor de formulieren en brochure van de gemeente Den Helder.
Artikel 6a:1 Begripsomschrijvingen
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **gemeentelijke levensloopregeling:**
een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
b. **instelling:**
een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
c. **levenslooprekening:**
een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
d. **levensloopverzekering:**
een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
e. **levenslooptegoed:**
het tegoed op een levenslooprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

Artikel 6a:2 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 6a:3 Verzoek tot deelname levensloopregeling
Lid 1
De ambtenaar die deel wil nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling meldt dit bij het college.
Lid 2
Het college verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 6a:4.
Lid 3
Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.
Artikel 6a:4 Voorwaarden deelname levensloopregeling
Lid 1
De ambtenaar informeert het college schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.
Lid 2
De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college of hij een levenslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienst is geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.
Lid 3
De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het college informatie verstrekt over de omvang van het levenslooptegoed van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienst is.
Lid 4
De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij voldoet aan de voorwaarden die de Wet op de loonbelasting 1964 aan deelname stelt.
Artikel 6a:5 Inleg
Lid 1
De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling het gewenste bedrag van de inleg per jaar.
Lid 2
De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het college aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.

Lid 3
De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 6a:6 genoemde bronnen.
Artikel 6a:6 Bronnen
De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:
a. het salaris;
b. de vakantietoelage;
c. de eindejaarsuitkering;
d. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 6a:7;
e. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
f. het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:9 lid 3.

Artikel 6a:7 Levensloopbijdrage
Lid 1
De ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met uitzondering van de ambtenaar die in 2005 55 jaar is geworden en die in deeltijd met FPU is gegaan, heeft recht op een levensloopbijdrage ten bedrage van 1,5% van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De bijdrage bedraagt bij een volledig dienstverband minimaal €400. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De levensloopbijdrage wordt tevens uitgekeerd aan ambtenaren die zijn geboren voor of op 31 december 1949 en die geen recht hebben op een uitkering zoals bedoeld in hoofdstuk 5a.
Lid 2
In afwijking van het eerste lid is de levensloopbijdrage 2,5% indien en voor zolang hoofdstuk 9a op de ambtenaar van toepassing is.
Lid 3
De levensloopbijdrage bedoeld in het tweede lid wordt gedurende maximaal 20 jaar verstrekt. Hierna ontvangt de ambtenaar de levensloopbijdrage bedoeld in het eerste lid. De levensloopbijdrage van 2,5% kan na 20 jaar voortgezet worden, indien artikel 9a:9, eerste lid, onderdeel b, van toepassing is.
Lid 4
De levensloopbijdrage wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
Lid 5
Bij indiensttreding vanaf 1 augustus van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een levensloopbijdrage op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de levensloopbijdrage plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.
Lid 6
De levensloopbijdrage behoort tot het percentage, bedoeld in het eerste lid, tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Artikel 6a:7a Vervallen
(Vervallen)
Artikel 6a:8 Beëindiging deelname levensloopregeling
Lid 1
Het college beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het college stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden
Lid 2
Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt daarnaast:
a. bij overlijden van de ambtenaar;
b. bij ontslag van de ambtenaar;
c. op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 6a:9 Opname levenslooptegoed
Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken ten behoeve van de opname van onbetaald verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg en hoofdstuk 6 meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het college dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.
Artikel 6a:10 Slotbepaling
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op ambtenaren bedoeld in hoofdstuk 9 en 9b, met uitzondering van de ambtenaar op wie paragraaf 5 van hoofdstuk 9b van toepassing is.
Artikel 6a:11 Vervallen
(Vervallen)
7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek
Paragraaf 1 Definities
Artikel 7:1 Definities
Artikel 7:1 Definities
Lid 1
In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **passende arbeid**:
alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
b. **werkzaamheden in het kader van de reïntegratie**:
loonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
c. **scholing in het kader van de reïntegratie**:
scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
d. **arbeidsongeschiktheid in en door de dienst:**
arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
en die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten;
- de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
- in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht;

a. **restverdiencapaciteit**:
het door UWV vast te stellen inkomen dat de ambtenaar met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen;
b. **arbodienst:**
een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
c. **inactieve**:
de oud-ambtenaar met een WW-uitkering, aanvullende uitkering, nawettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van een gemeente;
d. **postactieve**:
de oud-ambtenaar met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, FPU-uitkering, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een gemeente of inactieve was;

Lid 2
Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.
Paragraaf 2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek
Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek.
Artikel 7:2:1 Arbo-dienst
De gemeente laat zich bijstaan door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n).
Artikel 7:2:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding
Lid 1
De ambtenaar heeft het recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.
Lid 2
De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de ambtenaar geschiedt door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n), overeenkomstig door het college te stellen regels.
Artikel 7:2:3 Consulteren arts door ambtenaar
De ambtenaar heeft het recht een arts van de arbo-dienst rechtstreeks te consulteren ter zake van gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.
Artikel 7:2:4 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek
Lid 1
Het college is bevoegd de arbo-dienst opdracht te geven de ambtenaar aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:
a. indien naar het oordeel van het college redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;

b. indien de ambtenaar niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn functie, zulks ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.

Lid 2
De ambtenaar is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.
Artikel 7:2:6 Buitendienststelling
Lid 1
Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 7:2:4 of in artikel 7:2:5 blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar, dat naar het oordeel van de arbodienst de belangen van de ambtenaar, die van de dienst of van bij de dienstuitoefening betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, wordt de ambtenaar door het college buiten dienst gesteld.
Lid 2
Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbodienst, de lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 7:18:1 van overeenkomstige toepassing.
Lid 3
Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.
Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar
Lid 1
Indien daartoe naar het oordeel van de arbo-dienst aanleiding bestaat, verzoekt het college het UWV de ambtenaar in aanmerking te laten komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid.
Lid 2
De ambtenaar wordt van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk in kennis gesteld.
Paragraaf 3 Aanspraken tijdens ziekte
Artikel 7:3 Recht op bezoldiging
Artikel 7:4 Doorbetaling tijdens ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof
Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst
Artikel 7:6 Vervallen
Artikel 7:7 Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst
Artikel 7:8 Nadere regels
Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen
Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging
Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a
Artikel 7:3 Recht op bezoldiging
Lid 1
De ambtenaar heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Lid 2
De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Lid 3
De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Lid 4
De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Lid 5
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook gebreken verstaan.
Lid 6
De ambtenaar heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de uren waarop hij:
a. zijn arbeid verricht;
b. passende arbeid verricht;
c. werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht;
d. scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie.

Lid 7
De ambtenaar behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.

Lid 8
De ambtenaar bedoeld in het derde en vierde lid, die gedurende ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over het salaris en de toegekende salaristoelagen waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum het salaris en de toegekende salaristoelagen zoals genoemd in het eerste lid.
Lid 9
De ambtenaar heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
Lid 10
De periode waarover de ambtenaar voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 6:7, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.
Lid 11
Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, bedoeld in artikel 6:7, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
Lid 12
De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelagenzoals genoemd in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie.
Lid 13
Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op beloning tijdens arbeidsongeschiktheid.
Lid 14
Het college zal rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden, bedoeld in het eerste lid, het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) wordt doorbetaald
Artikel 7:4 Doorbetaling tijdens ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof
De ambtenaar die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet heeft recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3, met dien verstande dat de ambtenaar nooit een hoger bedrag doorbetaald kan krijgen, dan hij zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.
Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst
Lid 1
Aan de gewezen ambtenaar die recht heeft op een WGA- of IVA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, een aanvullende uitkering verleend.
Lid 2
De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is voor de ambtenaar met een WGAof IVA uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer:	95%
65 tot 80%	68,875%
55 tot 65%	57%
45 tot 55%	47,5%
35 tot 45%	38%

Lid 3
De aanvullende uitkering eindigt:
a. indien de gewezen ambtenaar niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Lid 4
De gewezen ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om het college op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheiduitkering of bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Artikel 7:6 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 7:7 Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Lid 1
Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden aan de ambtenaar vergoed de te zijner laste blijvende, naar het oordeel van het college noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
Lid 2
Het college kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.
Artikel 7:8 Nadere regels
Het college kan nadere regels stellen.
Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen
Het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatiebeloning, ten behoeve van de vaststelling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens ziekte, dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.
Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging
Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.
Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a
De ambtenaar wiens arbeidsduur is aangepast op grond van artikel 2:7a , kan voor de duur van de periode waarvoor toepassing van dit artikel is bepaald, worden verplicht tot aanvaarding van arbeid waarvan de arbeidsduur overeenkomt met deze tijdelijke uitgebreide arbeidsduur. Wanneer de periode waarvoor de toepassing van artikel 2:7a is verstreken, geldt de verplichting voor de ambtenaar ten aanzien van de aanvaarding van een nieuwe functie voor de formele arbeidsduur.
Paragraaf 4 Verplichtingen en sancties

Artikel 7:9 Verplichtingen college
Lid 1
Het college is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.
Lid 2
Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de openbare dienst van de gemeente geen passende arbeid voorhanden is, bevordert het college de inschakeling van de ambtenaar in passende arbeid buiten de openbare dienst van de gemeente.
Lid 3
Uit hoofde van zijn verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stelt het college in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
Lid 4
Het college stelt een protocol vast, waarin de regels zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.
Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte
De ambtenaar verstrekt op verzoek van het college alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.
Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie
Lid 1
De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
a. gevolg te geven aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:9;

b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
c. zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 7:9, vierde lid, zijn opgenomen.

Lid 2
Indien de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 7:1 te verrichten en hij door het college of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.
Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek
Lid 1
De ambtenaar is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:
a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens ziekte;
b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
c. of de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt;
d. of de ambtenaar ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
e. of de ambtenaar zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;
g. wanneer en in welke mate de vervulling van de functie kan worden hervat.

Lid 2
Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de redenen van medisch onderzoek.
Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling
Geen aanspraak op doorbetaling van salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3 bestaat:
a. indien blijkens het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 7:12, sprake is van een omstandigheid waarbij de ambtenaar opzettelijk de verhindering tot het vervullen van zijn functie heeft veroorzaakt, tenzij de ambtenaar daarvan op grond van zijn geestelijk toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
b. ndien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een halfjaar na de in artikel 2:3, eerste lid, bedoelde geneeskundige keuring en alsdan blijkt dat de ambtenaar hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

Artikel 7:13:2 Staken van de doorbetaling
Lid 1
De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
a. weigert de in artikel 7:12 neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medische onderzoek na te komen;
b. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen;
c. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heelkundige aard;
d. zich blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
e. er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbo-dienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
f. tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en het college daartoe toestemming heeft verleend;
g. weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;
h. zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbo-dienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbo-dienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;

i. weigert om - op verzoek van het college - informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

Lid 2
De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het eerste lid.
Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar
Lid 1
De ambtenaar die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.
Lid 2
De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
a. weigert mee te werken aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen de eigen passende arbeid te verrichten;
b. weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder b.
c. weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 7:11, tweede lid, verplicht is.

Lid 3
De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), als genoemd in het tweede lid, vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het tweede lid.
Artikel 7:15:1 Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar
Lid 1
Het college kan, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, bepalen dat de op grond van de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 het niet uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n), geheel of ten dele aan anderen dan de ambtenaar zal worden uitbetaald.
Lid 2
Voor zover het college van zijn in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt de ingevolge de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 niet uitbetaalde bezoldiging alsnog aan de ambtenaar uitbetaald wanneer de ambtenaar op grond van de second opinion die hij conform artikel 32, van de wet SUWI, heeft aangevraagd inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk gesteld wordt.
Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid
Lid 1
Passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, wordt de ambtenaar opgedragen:
a. door plaatsing in een andere functie voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
b. door plaatsing in een andere functie bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
c. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.

Lid 2
Na 24 maanden van ziekte wordt passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, aan de ambtenaar opgedragen door definitieve herplaatsing. Deze definitieve herplaatsing vindt plaats door wijziging van de aanstelling.
Lid 3
Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut.
Lid 4
Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid 50% van zijn restverdiencapaciteit of meer benut.
Lid 5
Voor de toepassing van het eerste tot en met vierde lid wordt onder een andere functie mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.
Lid 6
Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps-

en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
Lid 7
Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
Lid 8
De termijn van 24 maanden wordt verlengd:
a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Lid 9
De ambtenaar verleent alle medewerking en verstrekt alle informatie die nodig is om de restverdiencapaciteit vast te stellen.
Artikel 7:17 Terugkeer in functie na ziekte
Lid 1
Ten aanzien van de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, kan worden bepaald dat hij zijn functie slechts weer zal mogen vervullen, indien het college daarvoor toestemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden.
Lid 2
Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbo-dienst of van het UWV.
Lid 3
De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan eenjaar volledig verhinderd is geweest zijn functie te vervullen.
Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid
Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het in mindering brengen op de beloning van de ambtenaar, van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van diens reïntegratie.
Artikel 7:18:1 Inkomsten uit andere betrekking
Lid 1
Indien de ambtenaar tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn functie, op grond van een aan het college uitgebracht advies door de arbo-dienst of door het UWV, in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waar de ambtenaar recht op heeft krachtens artikel 7:3.
Lid 2
Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een herplaatsingstoelage, toegekend op grond van hoofdstuk 12 van het pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.
Paragraaf 5 Bijzondere situaties
Artikel 7:19 Samenloop met een ZW-uitkering
Artikel 7:20 Samenloop met een WW-uitkering
Artikel 7:21 Samenloop met een uitkering op grond van de WIA
Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement
Artikel 7:23 WAJONG/WAZ
Artikel 7:23:1 Vervallen
Artikel 7:19 Samenloop met een ZW-uitkering
Lid 1
Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk recht heeft op een ZW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3, recht heeft.
Lid 2
Indien de ambtenaar geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen ZW-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
Lid 3
Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
Lid 4
De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewerking aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.

Lid 5
Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft, wordt het meerdere aan de ambtenaar uitbetaald.
Artikel 7:20 Samenloop met een WW-uitkering
Indien de ambtenaar ter zake van de dienstbetrekking waarbij de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk is ontstaan, recht heeft op een WW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3, recht heeft.
Artikel 7:21 Samenloop met een uitkering op grond van de WIA
Lid 1
Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn functie recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft. Wanneer de ambtenaar recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGAuitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGAuitkering.
Lid 2
Indien de ambtenaar recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen, wordt die uitkering naar rato van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) uit de verschillende functies, in mindering gebracht op de dienstbetrekking op grond waarvan de betaling wordt gedaan.
Lid 3
Indien de ambtenaar geen WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de in de WIA gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
Lid 4
Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
Lid 5
Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WGA- of IVA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.
Lid 6
De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewerking aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de WGA- of IVA-uitkering.
Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement
Artikel 7:21 is van overeenkomstige toepassing, wanneer de ambtenaar in aanvulling op de WGA- of IVA-uitkering, bedoeld in artikel 7:21, recht heeft op een bovenwettelijke aanvulling op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Artikel 7:23 WAJONG/WAZ
Indien de ambtenaar op grond van zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op een WAJONG- of WAZ-uitkering, worden deze uitkeringen voor de toepassing van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een uitkering op grond van de WIA.
Artikel 7:23:1 Vervallen
(Vervallen)
Paragraaf 6 Ziektekosten
Artikel 7:24 Tegemoetkoming ziektekosten
Artikel 7:24a Zorgverzekering
Artikel 7:25 Hoogte tegemoetkoming
Artikel 7:25a Meerdere dienstverbanden
Artikel 7:25b Vervallen
Artikel 7:25:1 Vervallen
Artikel 7:25:2 Vervallen
Artikel 7:25:3 Vervallen
Artikel 7:25:4 Vervallen
Artikel 7:24 Tegemoetkoming ziektekosten
(verplaatst naar hoofdstuk 3)
Artikel 7:24a Zorgverzekering
(verplaatst naar hoofdstuk 3)
Artikel 7:25 Hoogte tegemoetkoming
(verplaatst naar hoofdstuk 3)
Artikel 7:25a Meerdere dienstverbanden
(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 7:25b Vervallen
(Vervallen)
Artikel 7:25:1 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 7:25:2 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 7:25:3 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 7:25:4 Vervallen
(Vervallen)
Paragraaf 7 Overige bepalingen

Artikel 7:26 Overgangsbepaling
Lid 1
Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op salarisbetaling of uitkering op grond van dit hoofdstuk en waarvan de ziekte ook na deze datum voortduurt, blijven de bepalingen van dit hoofdstuk, zoals deze luidden op 31 december 2000 van kracht tot het moment dat de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de betrokkene recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.
Lid 2
De betrokkene is verplicht de onverschuldigde betalingen aan hem, die op grond van dit artikel zijn verricht, terug te betalen, indien hem met terugwerkende kracht een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend.
Artikel 7:27 Garantie-uitkering
Lid 1
De ambtenaar die herplaatst is op grond van artikel 7:6, tweede lid onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, heeft, indien naderhand maar voor 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid is aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten. Onder gangbare arbeid wordt in dit artikel verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene in staat is, gezien zijn krachten en bekwaamheden.
Lid 2
De garantie-uitkering bedraagt, te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie, 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.
Lid 3
Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt uit de dienstbetrekking waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.
Lid 4
Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde of de verloren gegane inkomsten.
Lid 5
De garantie-uitkering eindigt:
a. met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
b. bij ontslag.

Artikel 7:28 Overgangsartikel
Lid 1
Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 niet van toepassing.
Lid 2
Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.
Lid 3
Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21 niet van toepassing.

Lid 4
Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21, zoals die golden op 31 december 2005 , van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 7:21, eerste lid, naar artikel 7:3, eerste lid, gelezen moet worden als een verwijzing naar artikel 7:3, zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006 .
Lid 5
Het college stelt per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortduring van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 7:3, eerste tot en met het vierde lid.
Artikel 7:28:1 Overgangsartikel
Lid 1
Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 is artikel 7:18:1 niet van toepassing.
Lid 2
Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 7:18:1 zoals dat gold op 31 december 2005 , van toepassing.
Artikel 7:28a Overgangsartikel
Lid 1
Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16 niet van toepassing.
Lid 2
Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.
Artikel 7:28b Overgangsartikel
Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 7:16 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.
8 Ontslag
Artikel 8:1 Ontslag op verzoek
Lid 1
Indien de ambtenaar ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol verleend.
Lid 2
Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
Lid 3
Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een ontslag op grond van artikel 8:13 overwogen wordt.
Artikel 8:1:1 Ontslag op verzoek
Lid 1
Het ontslag, bedoeld in artikel 8:1, wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.
Lid 2
Indien de ambtenaar dit verzoekt kan van het bepaalde in het eerste lid worden afgeweken.
Lid 3
Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de ambtenaar aanhangig is of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.
Artikel 8:2 Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd
Lid 1
De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend met ingang van de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
Lid 2
Aan de ambtenaar die voldoet aan de voorwaarden voor FPU, maar niet (geheel) gebruik maakt van dit recht, wordt eervol ontslag verleend met ingang van de eerste van de maand volgend op die waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt.
Lid 3
Het college kan in bijzondere gevallen, indien de ambtenaar hiermede instemt, van het bepaalde in het eerste lid afwijken.
Artikel 8:2:1 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 8:2a Opzegtermijn na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd
Lid 1
De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de medewerker die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden van de gemeente, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8:2 lid 3 wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.

Lid 2
In afwijking van lid 1 geldt in geval van ziekte een opzegtermijn van 13 weken.
Artikel 8:3 Ontslag wegens reorganisatie
Lid 1
Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend wegens opheffing van zijn functie of wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
Lid 2
Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
Lid 3
Op grond van dit artikel wordt, individuele gevallen uitgezonderd, ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan.
Artikel 8:3:1 Ontslag wegens reorganisatie
Over het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, wordt overleg gepleegd in de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid. Daarna wordt het aan de betrokken ambtenaren medegedeeld.
Artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid
Lid 1
Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:
a. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
b. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.

Lid 2
Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van volledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
Lid 3
Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden indien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.
Lid 4
Het college betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
Lid 5
Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.
Lid 6
Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
Lid 7
Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
Lid 8
Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
Lid 9
Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
Lid 10
De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt verlengd:
a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
Lid 1
Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
Lid 2

Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:

a. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden;
b. het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.

Lid 3
Het college betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
Lid 4
Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid op grond waarvan de ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 33e maand na de eerste ziektedag.
Lid 5
Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
Lid 6
Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
Lid 7
Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
Lid 8
Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
Lid 9
De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd

a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Lid 10
Indien voor de ambtenaar buiten de gemeentelijke dienst passende arbeid als bedoeld in artikel 7:16, derde of vierde lid, aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid op grond van dit artikel mogelijk. Bij het bepalen van de termijn van 24 maanden worden het zesde, zevende en achtste lid van artikel 7:16 overeenkomstig toegepast.
Artikel 8:5a Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid
Lid 1
De ambtenaar die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:

a. gevolg te geven aan door het college of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of passende arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:9;
b. arbeid als bedoeld in artikel 7:11, tweede lid te verrichten waartoe het college hem in de gelegenheid stelt;
c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA;
d. een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.

Lid 2
Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint het college een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in.
Artikel 8:5:1 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid
Lid 1
Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan op grond van ziekten of gebreken. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
Lid 2

Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
Artikel 8:7 Overige ontslaggronden
Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:
a. verlies van een vereiste bij de aanstelling door het bestuursorgaan gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;
b. aangaan van een graad van zwagerschap die de aanstelling in de functie zou uitsluiten;
c. staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
d. toepassing van lijfsdwang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
e. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
f. het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt.

Artikel 8:7:1 Overige ontslaggronden
Behalve in het geval, bedoeld in artikel 8:7, onder e, wordt een ontslag op grond van eerder genoemd artikel eervol verleend. Het ontslag kan niet eerder ingaan dan op de dag volgend op die waarop de reden voor het ontslag voor het eerst aanwezig was.
Artikel 8:8 Overige ontslaggronden
Lid 1
Een ambtenaar die vast is aangesteld kan eervol worden ontslagen op een bij het besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van dit hoofdstuk genoemd.
Lid 2
Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
Artikel 8:8:1 Overige ontslaggronden
De grond waarop het ontslag berust, dat is verleend ingevolge artikel 8:8, wordt slechts op verzoek van de ambtenaar in het ontslagbesluit vermeld.
Artikel 8:9 Overige ontslaggronden
Aan de ambtenaar die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij was benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn ambt, wordt, indien hij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van het college niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.
Artikel 8:10 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 8:10:1 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 8:11 Ontslag wegens FPU
Lid 1
Aan de ambtenaar die ontslag vraagt met het oog op een uitkering op grond van de FPU-regeling wordt eervol ontslag verleend indien het bestuur van de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel alsmede het bestuur van de Stichting pensioenfonds Abp op grond van een desbetreffende aanvraag hebben vastgesteld dat na te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering op grond van die regeling.
Lid 2
Het in het eerste lid genoemde ontslag kan ook voor een gedeelte van de voor de ambtenaar geldende formele arbeidsduur per week worden verleend, tenzij de belangen van de dienst zich hiertegen verzetten. Het deeltijdontslag bedraagt ten minste 10% van de formele arbeidsduur per week. Het deeltijdontslag bedraagt telkenmale dat het wordt verleend, ten minste 10% van de oorspronkelijke formele arbeidsduur.
Artikel 8:11:1 Ontslag wegens FPU
Lid 1
Het ontslag, bedoeld in artikel 8:11, gaat eerst in met ingang van de dag waarop het recht op een uitkering ingevolge de FPU-regeling bestaat.
Lid 2
Het bepaalde in artikel 8:1:1 is van overeenkomstige toepassing.
Artikel 8:12 Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding
Lid 1
De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de tijdelijke aanstelling geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
Lid 2
De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor bepaalde tijd is aangegaan, is, voor zover het die urenuitbreiding betreft, van rechtswege ontslagen op de datum dat de urenuitbreiding eindigt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, de urenuitbreiding feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een urenuitbreiding is verleend, wordt de tijdelijke urenuitbreiding geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
Lid 3

De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de aanstelling leidde is vervallen.
Lid 4
De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan, voor zover het die urenuitbreiding betreft, ontslag worden verleend, indien de omstandigheid die tot de urenuitbreiding leidde, is vervallen.
Lid 5
Het ontslag als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 2:4 zijn overschreden.
Lid 6
Het college kan omtrent de opzegtermijnen voor het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd nadere regels stellen.
Artikel 8:12:1 Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding
Lid 1
De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, eerste en tweede lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.
Lid 2
De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.
Artikel 8:12:2 Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor onbepaalde tijd
Lid 1
Bij een ontslag als bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, wordt een opzegtermijn in acht genomen:
a. van drie maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken twaalf maanden heeft geduurd;
b. van twee maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maanden, heeft geduurd;
c. van één maand, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken korter dan zes maanden heeft geduurd.

Lid 2
Over de tijd die aan de in het eerste lid bedoelde opzegtermijn mocht ontbreken, heeft de betrokkene recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Artikel 8:13 Ontslag als disciplinaire straf
Als disciplinaire straf kan aan de ambtenaar ongevraagd ontslag verleend worden.
Artikel 8:14 Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties
Lid 1
In dit artikel wordt verstaan onder:
a. **wet:**
Wet op de ondernemingsraden;
b. **ondernemingsraad:**
de ondernemingsraad zoals bedoeld in de wet;
c. **ambtenaar:**
de persoon zoals bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de wet.

Lid 2
Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden:
a. wegens de plaatsing van de ambtenaar op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de wet;
b. wegens het lidmaatschap van een ondernemingsraad;
c. wegens het lidmaatschap van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet;
d. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad;
e. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet.

Lid 3
Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden wegens het feit dat de ambtenaar door een toegelaten organisatie als bedoeld in artikel 12:1, derde lid, of door een daarbij aangesloten bond is aangewezen om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen zijn centrale of een daarbij aangesloten bond c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die er toe strekken de doelstellingen van zijn centrale van overheidspersoneel en de daarbij aangesloten bonden te ondersteunen.
Lid 4
In afwijking van het gestelde in het tweede en derde lid kan ontslag op grond van artikel 8:8 plaatsvinden wanneer de betrokkene schriftelijk in het ontslag toestemt.
Lid 5
Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, zijn de voorgaande leden van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel
Lid 1
Onverminderd het bepaalde in artikel 16:1:2 kan de ambtenaar door het college worden geschorst:
a. wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
b. wanneer tegen hem volgens de terzake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
d. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst.

Lid 2
Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:
a. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
b. een nauwkeurige aanduiding van de in het eerste lid bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
c. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.

Artikel 8:15:2 Schorsing als ordemaatregel
Lid 1
Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder b of c , kunnen het salaris en toegekende salaristoelage(n) voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag , plaatsvinden, behoudens het bepaalde in het derde lid.
Lid 2
Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder a , kan tot de in de strafaanzegging of -oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag de doorbetaling geheel of gedeeltelijk worden gestaakt, behoudens het bepaalde in het derde lid. Met ingang van de datum van het ontslag wordt de doorbetaling geheel gestaakt.
Lid 3
Het betaalbare gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan aan anderen dan de ambtenaar worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de ambtenaar in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.
Lid 4
Het ingevolge het eerste lid niet uitgekeerde salaris inclusief de toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.
Lid 5
De ingevolge het tweede lid niet uitgekeerde salaris en toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestraffing van de ambtenaar met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.
Artikel 8:15:3 Bevoegdheid tot ontslagverlening
Lid 1
Ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de betrekking, laatstelijk door de ambtenaar vervuld.
Lid 2
Het besluit tot het verlenen van ontslag wordt op schrift gesteld, met vermelding van de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.
Lid 3
Ingeval aan een ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ontslag berust slechts op verzoek van de ambtenaar vermeld.
Artikel 8:16:1 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 8:16:2 Overlijdensuitkering
(verplaatst naar hoofdstuk 3)
Artikel 8:16:3 Overlijdensuitkering
(verplaatst naar hoofdstuk 3)
Artikel 8:16a Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst
(verplaatst naar hoofdstuk 3)
Artikel 8:17 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur
Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daarvan, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit hoofdstuk, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van artikel 7:16.
Artikel 8:18 Overgangsbepaling
Lid 1
Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.

Lid 2
Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.
Lid 3
Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht hebben op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
Lid 4
Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.
Artikel 8:19 Overgangsbepaling
Lid 1
Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen voor 1 juli 2007 is artikel 8:5 niet van toepassing.
Lid 2
Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 8:5, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.
Artikel 8:20 Overgangsbepaling
Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 8:4 of artikel 8:5 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.
9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag
Artikel 9:0:0:0 Aanvullende bepalingen gemeente Den Helder
Klik hier voor de aanvullende regeling van de gemeente Den Helder.
Artikel 9:1 Ontslag wegens FLO
Aan de ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van het bepaalde in artikel 8:3, zoals bedoeld in artikel 9:15, wordt met ingang van de datum van het ontslag ten laste van de gemeente een maandelijkse uitkering toegekend.
Artikel 9:1:1 Ontslag wegens FLO
Onder gewezen ambtenaar wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk verstaan de ambtenaar die aan zijn ontslag aanspraak kan ontlenen op een uitkering volgens de bepalingen van dit hoofdstuk.
Artikel 9:1:2 Ontslag wegens FLO
Lid 1
De in artikel 8:3:1, eerste lid bedoeld in artikel 9:15:1, bedoelde datum van ingang van ontslag kan op verzoek van de ambtenaar, dan wel ingeval deze desgevraagd daarmee instemt voor de duur van ten hoogste een jaar, telkens met een periode van ten hoogste een jaar te verlengen, worden opgeschort, indien dit door het bestuursorgaan, bevoegd tot het verlenen van ontslag, in het belang van de dienst wordt geacht en de ambtenaar, blijkens de uitslag van een geneeskundig onderzoek, geestelijk en lichamelijk in staat kan worden geacht zijn betrekking te blijven vervullen.
Lid 2
Indien de ambtenaar voor wie toepassing is gegeven aan het bepaalde in het eerste lid, blijkens de uitslag van een geneeskundig onderzoek tussentijds ongeschikt is geworden voor de verdere vervulling van zijn betrekking, kan hem ontslag worden verleend met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de uitslag van het geneeskundig onderzoek te zijner kennis is gebracht.
Artikel 9:2 Bedrag en duur
Lid 1
De uitkering bedraagt gedurende 60 maanden aansluitend aan het ontslag 80% van de laatstelijk voor het ontslag van de ambtenaar aan diens betrekking verbonden bezoldiging vermeerderd met zoveel doch ten hoogste 10 malen 0,5% van die bezoldiging als het totaal aantal volle dienstjaren geldig voor pensioen krachtens het pensioenreglement op de dag van het ontslag meer dan 30 bedraagt. Vervolgens bedraagt de uitkering 70% van bedoelde bezoldiging, met dien verstande dat het bedrag van de uitkering niet lager is dan het bedrag van het pensioen waarop de gewezen ambtenaar recht zou hebben indien hij zou zijn gepensioneerd met ingang van de datum van zijn ontslag en in aanmerking zou zijn genomen de diensttijd bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement, welke hij bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar zal kunnen aanwijzen.
Lid 2
Onder laatstelijk voor het ontslag aan de betrekking verbonden bezoldiging wordt voor de toepassing van deze regeling verstaan de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, vermeerderd met de vakantie-uitkering, bedoeld in artikel 6:3, berekend over een maand, en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 en de prestatiebeloning slechts geacht worden te behoren tot de bezoldiging tot een bedrag dat overeenkomt met hetgeen in de twaalf maanden voorafgaande aan het ontslag gemiddeld per maand aan die vergoeding of beloning aan de gewezen ambtenaar is toegekend.
Lid 3
Indien in de laatstelijk voor het ontslag aan de betrekking verbonden bezoldiging uit anderen hoofde dan wegens periodieke verhogingen wijziging zou zijn gekomen wanneer de gewezen ambtenaar op deze bezoldiging in dienst zou zijn gebleven, geldt van de datum van in werking treden dier wijziging af het aldus gewijzigde bedrag als laatstelijk voor het ontslag aan de betrekking verbonden bezoldiging.

Lid 4
De hoogte van de uitkering wordt actuarieel neutraal herrekend indien de ambtenaar na 1 januari 2006 gebruik maakt van de mogelijkheid van artikel 9:1:2, eerste lid om de ingang van het ontslag uit te stellen. Overschrijdt de uitkering de oude bezoldiging dan wordt het meerdere omgezet in ouderdoms- en nabestaandenpensioen.
Artikel 9:3 Bijdrage Vereveningsfonds FLO sector Gemeenten
Lid 1
In dit artikel wordt verstaan onder:
a. Vereveningsfonds: het Vereveningsfonds FLO sector Gemeenten;
b. Vereveningsregeling: de tijdelijke regeling die deel uitmaakt van de LOGA-overeenkomst met betrekking tot de financiering van het functioneel leeftijdsontslag.

Lid 2
De gemeenten zijn verplicht de in de Vereveningsregeling bedoelde bijdrage af te dragen aan het Vereveningsfonds voor alle bij hun in dienst zijnde personen voor wie premie ten behoeve van de FPU-regeling moet worden afgedragen.
Lid 3
De in het tweede lid bedoelde bijdrage wordt voor de helft verhaald op de bij de instellingen in dienst zijnde personen voor wie premie ten behoeve van de FPU-regeling wordt afgedragen.
Artikel 9:4 Samenloop met FPU
Lid 1
Indien de datum van ontslag van de ambtenaar van 55 jaar of ouder gelegen is na 1 april 1997, is deze ambtenaar verplicht een uitkering krachtens de FPU-regeling aan te vragen. De uitkering als bedoeld in artikel 9:1 komt niet tot uitbetaling indien de ambtenaar geen toestemming verleent om de uitkering krachtens de FPU-regeling via de werkgever tot uitbetaling te laten komen.
Lid 2
Indien de in het eerste lid bedoelde ambtenaar niet of niet tijdig de uitkering krachtens de FPU-regeling aanvraagt, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt, voor de periode waarin hij dientengevolge voornoemde uitkering niet of niet volledig ontvangt, voor de toepassing van lid 3 van dit artikel rekening gehouden met de uitkering die hij vanaf de ontslagdatum zou hebben genoten, indien hij de voornoemde uitkering wel tijdig zou hebben aangevraagd.
Lid 3
De uitkering wordt, indien en voorzover recht daarop bestaat, verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens de FPU-regeling, met dien verstande dat buiten beschouwing blijft dat gedeelte van de uitkering krachtens de FPU-regeling dat gebaseerd is op een individuele opbouw krachtens artikel 16.2, 16.3 of 16.4 van het pensioenreglement.
Lid 4
Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de in het tweede lid bedoelde ambtenaar, de uitkering krachtens de FPU-regeling geheel of ten dele vervallen wordt verklaard dan wel geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt deze uitkering voor de toepassing van lid 3 van dit artikel geacht onverminderd te zijn genoten.
Artikel 9:4:1 Verrekening inkomsten uit of in verband met arbeid
Lid 1
Wanneer een gewezen ambtenaar, die aan deze regeling recht op uitkering kan ontlenen, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop zijn ontslag is ingegaan, wordt op de uitkering een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de onverminderde uitkering krachtens artikel 9:2 samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
Lid 2
Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem de uitkering krachtens deze regeling is toegekend.
Lid 3
Wanneer de gewezen ambtenaar op of na de dag, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de gewezen ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
Lid 4
Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
Artikel 9:4:2 Verrekening inkomsten uit of in verband met arbeid
Lid 1

Van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf doet de gewezen ambtenaar onverwijld mededeling aan het college. Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten, die hij uit dien hoofde zal verwerven; hij is verplicht om, indien die inkomsten tijdelijk of blijvend wijziging ondergaan, daarvan tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende uitkeringstermijn nadere opgave te doen. Zijn de inkomsten niet vooraf op te geven, dan doet hij tijdig vóór het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van de inkomsten die hij sedert het ter hand nemen van de werkzaamheden of sinds de vorige opgave heeft genoten. Brengt echter de aard der werkzaamheden mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave over die langere termijn en kan op de uitkering een voorlopige vermindering worden toegepast naar een geraamd bedrag van die inkomsten, onder voorbehoud van nadere verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn. Dit lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 9:4:1, tweede en derde lid.
Lid 2
Indien de gewezen ambtenaar de verplichtingen, genoemd in het eerste lid, niet of niet volledig nakomt, kan het college bepalen dat de uitkering, zolang zulks niet het geval is, niet of slechts gedeeltelijk wordt uitbetaald.
Lid 3
De gewezen ambtenaar wordt geacht door het aanvaarden van de uitkering er in te bewilligen dat zij die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komen, de inlichtingen verstrekken welke voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk zijn.
Artikel 9:4:3 Samenloop met aanspraken uit hoofde van ziekte of ongeval
Ten aanzien van hem die aan deze regeling recht op uitkering ontleent en die na zijn ontslag uit hoofde van ziekte of ongeval nog aanspraken in verband met de dienstbetrekking waaruit hij is ontslagen heeft of verkrijgt, wordt de uitkering tot het einde van de periode waarover die aanspraken bestaan, verminderd met het bedrag daarvan.
Artikel 9:5 Pensioenopbouw vanaf 62 jaar
Lid 1
Indien de gewezen ambtenaar bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar gebruik maakt van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement biedt tot vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw, worden de kosten van deze vrijwillig voortzetting gedragen door de gemeente voor zover het pensioenopbouw voor de helft betreft, met dien verstande dat per 1 januari 2007 30% van het bedrag van de premie dat door de werkgever afgedragen zou moeten worden, indien de gewezen ambtenaar nog verplicht pensioen zou opbouwen, voor rekening blijft van de gewezen ambtenaar. De kosten van een vrijwillige aanvullende deelname waardoor de pensioenopbouw voor meer dan de helft plaats vindt, komen volledig ten laste van de gewezen ambtenaar.
De werkgever stelt de ambtenaar in de drie maanden voor zijn ontslag schriftelijk op de hoogte van:
a. de mogelijkheid om ook na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de pensioenopbouw voort te zetten op basis van artikel 16.3 van het pensioenreglement;
b. dat indien de gewezen ambtenaar van de onder a weergegeven mogelijkheid gebruik maakt om voor de helft pensioen te blijven opbouwen dit niet leidt tot extra kosten in vergelijking tot de situatie zoals die gold voor de gewezen ambtenaar voordat hij de leeftijd van 62 jaar bereikte als gevolg van de toepasselijkheid van artikel 9:5 lid 1;
c. de termijn waarbinnen een schriftelijk verzoek van de gewezen ambtenaar om gebruik te maken van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement bieden, ingediend moet zijn bij het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP;
d. de mogelijkheid dat de gewezen ambtenaar op zijn verzoek bij de indiening van de aanvraag wordt ondersteund door de werkgever.

Lid 2
De aanschrijving bedoeld in het eerste lid wordt herhaald in de drie maanden voor de dag dat de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar bereikt.
Artikel 9:6:1 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 9:7:1 Verval van uitkering
Lid 1
De uitkering vervalt:
a. met ingang van de dag, volgende op die waarop de gewezen ambtenaar is overleden;
b. op de datum waarop de gewezen ambtenaar de leeftijd van 65 jaren bereikt.

Lid 2
De uitkering kan geheel of ten delen vervallen worden verklaard indien de gewezen ambtenaar zich naar het oordeel van het college zodanig gedraagt, dat hij, ware hij in dienst gebleven, zou zijn ontslagen.
Artikel 9:8:1 Overlijdensuitkering
Lid 1
Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de gewezen ambtenaar heeft de weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner die krachtens het pensioenreglement recht heeft op een nabestaandenpensioen,

recht op een bedrag gelijk aan de bezoldiging bedoeld in artikel 9:2 over een tijdvak van drie maanden welk bedrag in voorkomend geval wordt verminderd met de uitkering bij overlijden krachtens de FPU-regeling. Wordt geen weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner als bedoeld in de vorige volzin nagelaten, dan verkrijgen de minderjarige kinderen van de overledene recht op bedoelde uitkering. Ontbreken ook zodanige kinderen, dan hebben, indien de overledene kostwinner was van ouders, meerderjarige kinderen, broers of zusters, deze betrekkingen recht op bedoelde uitkering.
Lid 2
Laat de overledene geen betrekkingen na die krachtens het eerste lid recht hebben op de uitkeringen als in dat lid bedoeld, dan kan dit bedrag door het college geheel of ten dele worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging.
Artikel 9:9:1 FLO-betrekkingen en leeftijdsgrenzen
In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald welke leeftijdsgrenzen gelden voor de vervulling van de daarbij vermelde betrekkingen.
Artikel 9:10:1 Ingangsdatum ontslag wegens FLO
Indien een ambtenaar die een betrekking vervult als in artikel 9:9:1 genoemd op het tijdstip van inwerkingtreding van deze regeling de leeftijdsgrens als genoemd in dat artikel reeds heeft bereikt, wordt hem eervol ontslag verleend met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin deze regeling in werking treedt, tenzij overeenkomstige toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 9:1:2, eerste lid.
Artikel 9:11 Tijdelijke regeling
Vervallen
Artikel 9:12 Tijdelijke regeling
De ambtenaar die op 1 januari 2006 of daarna FLO-ontslag wordt verleend en die recht heeft op een uitkering op grond van dit hoofdstuk, heeft totdat het FLO-overgangsrecht is vastgesteld recht op een maandelijkse uitkering waarvan het bedrag berekend wordt op basis van de bepalingen van dit hoofdstuk.
Artikel 9:13 Slotbepaling
Ambtenaren aan wie op of na 1 januari 2006 FLO-ontslag is verleend en die op grond van artikel 9:12 een maandelijkse uitkering hebben ontvangen, worden met ingang van 1 juli 2006 geacht te zijn ontslagen op grond van artikel 8:11 en worden onder de werking van hoofdstuk 9b gebracht.
Artikel 9:14 Slotbepaling
Met ingang van 1 juli 2006 kan ambtenaren op grond van dit hoofdstuk geen uitkering meer verleend worden.
Artikel 9:15 Vervallen
Vervallen
Artikel 9:15:1 Vervallen
Vervallen
Artikel 9:16 Vervallen
Vervallen
9a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie
Artikel 9a:1 Algemeen
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die vanaf 1 januari 2006 in dienst is getreden op een bezwarende functie, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005 .
Artikel 9a:2 Definities
In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **bezwarende functie**:
een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;
b. **de tweede loopbaan:**
iedere functie binnen de organisatie van de gemeente of buiten de organisatie van de gemeente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie en die past bij de richting zoals afgesproken is in het loopbaanplan.

Artikel 9a:3 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 9a:4 Het loopbaanplan
Lid 1
De ambtenaar blijft maximaal 20 jaar werkzaam in een bezwarende functie.
Lid 2
De ambtenaar heeft recht op een loopbaanplan, waardoor het de ambtenaar mogelijk is na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen binnen of buiten de gemeentelijke dienst.
Artikel 9a:5 Het loopbaanplan
Lid 1

In afwijking van hoofdstuk 17 gelden voor de ambtenaar de volgende bepalingen.
Lid 2
Het college en de ambtenaar leggen in een persoonlijk loopbaanplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden, alsmede de in dat kader door de ambtenaar te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten, die nodig zijn om na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in een bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen.
Het loopbaanplan omvat in ieder geval die opleidingselementen die nodig zijn om de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is, in 20 jaar op te leiden tot MBO-niveau. Hierbij moet het gaan om opleidingen die extern erkend worden.
Lid 3
Het college en de ambtenaar zijn verplicht medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het loopbaanplan.
Lid 4
Het loopbaanplan wordt in het jaar van indiensttreding opgesteld.
Lid 5
Het loopbaanplan wordt ten minste een keer per drie jaar geëvalueerd, geactualiseerd en zonodig bijgesteld.
Lid 6
Bij het loopbaanplan wordt rekening gehouden met zowel de belangen van het college als met de belangen van de ambtenaar.
Lid 7
In het loopbaanplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van het college die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.
Lid 8
De kosten die gemaakt zullen worden in het kader van de in het loopbaanplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.
Lid 9
In het loopbaanplan worden, indien mogelijk, ten aanzien van de activiteiten en de opleiding in ieder geval de volgende aspecten vastgelegd:
a. het aanspreekpunt binnen de organisatie;
b. het beroep of de richting die als tweede loopbaan gekozen wordt;
c. de keuze van opleidingsvorm of het instituut, waar de activiteit plaatsvindt;
d. de te maken kosten;
e. de start- en einddatum van de te ondernemen activiteit of de te volgen scholing;
f. de te maken voortgang binnen de activiteit of scholing;
g. de minimaal te behalen resultaten van de activiteit of scholing;
h. de planning van vervolgafspraken;
i. de omstandigheden onder welke een te volgen opleiding of te ondernemen activiteit kan worden onderbroken of gestopt;
j. eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

Artikel 9a:6 Terugbetaling
De ambtenaar die evident misbruik maakt van de loopbaanfaciliteiten die het college biedt, is verplicht de kosten, verband houdende met de activiteiten dan wel opleidingen, die door het college zijn vergoed, terug te betalen.
Artikel 9a:7 Tweede loopbaan binnen / buiten de gemeentelijke dienst
Lid 1
Plaatsing van een ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan binnen of buiten de gemeentelijke dienst vindt definitief plaats.
Lid 2
Definitieve plaatsing binnen de gemeentelijke dienst vindt plaats door aanpassing van de aanstelling.
Lid 3
Definitieve plaatsing buiten de gemeentelijke dienst vindt plaats door ontslag op grond van artikel 8:1 uit de bezwarende functie.
Artikel 9a:8 Disciplinaire straf
Lid 1
De ambtenaar die de verplichtingen, zoals neergelegd in het loopbaanplan, niet nakomt, wordt disciplinair gestraft.
Lid 2
Wanneer de tweede loopbaan na 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie door schuld of toedoen van de ambtenaar niet begonnen kan worden, wordt de ambtenaar op grond van artikel 8:13 disciplinair ontslag verleend.
Artikel 9a:9 Gevolgen niet starten tweede loopbaan
Lid 1

De ambtenaar blijft na 20 jaar in de bezwarende functie werkzaam wanneer:
a. de tweede loopbaan niet begonnen kan worden, omdat het college zijn verplichtingen uit het loopbaanplan niet nakomt;
b. de tweede loopbaan niet begonnen wordt, omdat het college en de ambtenaar daar gezamenlijk toe besluiten.

Voorwaarde is dat de ambtenaar medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken.
Lid 2
Het loopbaanplan wordt voortgezet tot de tweede loopbaan begonnen wordt.
Lid 3
Indien de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid na 20 jaar niet medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, geldt de procedure, bedoeld in artikel 9a:10.
Artikel 9a:10 Medisch niet meer geschikt; overbruggingsuitkering
Lid 1
De ambtenaar die niet meer medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, ontvangt een overbruggingsuitkering.
Lid 2
De duur van de overbruggingsuitkering is afhankelijk van het aantal jaren dat betrokkene in een bezwarende functie werkzaam is geweest.
Lid 3
Per dienstjaar in een bezwarende functie is de duur van de overbruggingsuitkering 12/10 maand. De maximumduur van de overbruggingsuitkering is 24 maanden.
Lid 4
Zodra de medische ongeschiktheid voor de bezwarende functie is vastgesteld, stopt de opbouw van de overbruggingsuitkering.
Lid 5
De hoogte van de overbruggingsuitkering bedraagt de eerste 12 maanden 100% van het salaris en de maanden daarna 80% van het salaris.
Lid 6
De duur van de overbruggingsuitkering wordt in mindering gebracht op de duur van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3.
Lid 7
De overbruggingsuitkering komt tot uitbetaling voor zover deze hoger is dan de loondoorbetaling bij ziekte, bedoeld in artikel 7:3.
Artikel 9a:11 Garantiesalaris en afbouw toelagen
Lid 1
In dit artikel wordt onder oude bezoldiging verstaan de optelsom van:
a. het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel b,
b. de vakantieuitkering,
c. de eindejaarsuitkering,
d. de functioneringstoelage,
e. de waarnemingstoelage en
f. de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het begin van de tweede loopbaan. Indien verlofopname door de ambtenaar in deze 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging, werkt die wijziging door in de oude bezoldiging.

Lid 2
De ambtenaar die binnen de organisatie van de gemeente de tweede loopbaan begint, krijgt een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Het oude salaris wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
Lid 3
Op de garantietoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
Lid 4
De ambtenaar die als gevolg van de tweede loopbaan binnen de organisatie van de gemeente de toelagen en vergoedingen verliest, die behoorden bij de bezwarende functie, krijgt een aflopende afbouwtoelage ter hoogte van een percentage van het verschil tussen de oude toelagen en vergoedingen en eventuele toelagen en vergoedingen die bij de nieuwe functie behoren. De afbouwtoelage bedraagt:
a. het eerste jaar 100%;
b. het tweede jaar 75%;

c. het derde jaar 50%;
d. het vierde jaar 25%.

De oude toelagen en vergoedingen worden niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
Lid 5
Op de afbouwtoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage en de afbouwtoelage de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
Lid 6
De ambtenaar die een tweede loopbaan begint buiten de organisatie van de gemeente ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van 175% van het verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen. Het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen, wordt berekend naar het bedrag dat voor de ambtenaar bij indiensttreding bij de nieuwe werkgever is vastgesteld.
9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag
Paragraaf 1 Algemene bepalingen
Artikel 9b:1 Werkingssfeer
Artikel 9b:1 Werkingssfeer
Lid 1
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die:
a. op 31 december 2005 werkzaam was bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of bij een gemeentelijke ambulancedienst; en
b. op 31 december 2005 een betrekking vervulde, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
c. sinds 31 december 2005 onafgebroken de betrekking heeft vervuld, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.

Lid 2
Het eerste lid is overeenkomstig van toepassing voor de ambtenaar die
a. overstapt naar een andere functie bij dezelfde gemeente of ambulancedienst, of
b. overstapt naar een ander gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, dan wel naar een andere gemeentelijke ambulancedienst tenzij bij de overstap tussen de werkgever en ambtenaar andere afspraken zijn gemaakt.

Lid 3
Als voorwaarde bij de toepassing van het tweede lid geldt dat de functie waarnaar de ambtenaar overstapt ook een bezwarende functie is, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.
Paragraaf 2 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen
Artikel 9b:2 Begripsbepalingen
Artikel 9b:3 Werkingssfeer
Artikel 9b:4 Keuzemogelijkheid voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:5 Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4
Artikel 9b:6 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4
Artikel 9b:7 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:4
Artikel 9b:8 Vervallen
Artikel 9b:9 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:4
Artikel 9b:10 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4
Artikel 9b:11 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:12 Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:13 Vervallen
Artikel 9b:14 Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:15 Vervallen
Artikel 9b:16 Vervallen
Artikel 9b:17 Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:18 Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:19 Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:20 Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte
Artikel 9b:21 Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:22 Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:22a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:22b Inkoop OP bij regionalisering
Artikel 9b:2 Begripsbepalingen
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **bezoldiging:**
de optelsom van
I. het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, sub b,
II. de vakantieuitkering;
III. de eindejaarsuitkering;
IV. de functioneringstoelage;
V. de waarnemingstoelage en
VI. de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, met uitzondering van de levensloopbijdrage bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan de datum, die voortvloeit uit de toepassing van artikel 9b:4, artikel 9b:20, artikel 9b:25, zesde lid, artikel 9b:26, artikel 9b:47 en artikel 9b:52. De bezoldiging wordt, met uitzondering van de bezoldiging bedoeld in artikel 9b:20 en 9b:25, na deze datum geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen. Indien verlofopname door de ambtenaar in deze 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c, werkt die wijziging door in de bezoldiging.

a. **bezwarende functie:**
een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;

b. **dienstjaren voor brandweerpersoneel:**
de jaren in dienst van een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag en de jaren als vrijwilliger bij de brandweer, mits het om jaren gaat waarin daadwerkelijk en regelmatig in de uitruk is ingezet en men niet tegelijkertijd een aanstelling had als beroepsbrandweer. Bij twijfel over het aantal dienstjaren als vrijwilliger dient de ambtenaar aannemelijk te maken hoeveel jaren hij als vrijwilliger is ingezet;

c. **dienstjaren voor ambulancepersoneel:**
de jaren werkzaam bij een gemeentelijke ambulancedienst, de jaren werkzaam bij een ambulancedienst van een ziekenhuis of bij een ambulancedienst in de particuliere sector en de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag;

d. **FPU-uitkering:**
de uitkering in het kader van de FPU-regeling;

e. **niet-bezwarende functie:**
een functie die niet valt onder de definitie van onderdeel b;

f. **tweede loopbaan:**
iedere functie binnen de organisatie van de gemeente of buiten de organisatie van de gemeente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie;

g. **onbezoldigd volledig verlof:**
verlof voor de formele arbeidsduur per week, zonder behoud van bezoldiging.

Artikel 9b:3 Werkingssfeer
Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.
Artikel 9b:4 Keuzemogelijkheid voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Lid 1
De ambtenaar wordt op zijn verzoek vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.

Voor zover het dienstbelang het toelaat, kan de ambtenaar vanaf de datum bedoeld in de eerste volzin in plaats van het volledig buitengewoon verlof als hiervoor bedoeld, een keuze maken uit de volgende mogelijkheden:

a. 100% werken, waarbij voor ieder vol jaar dat gewerkt wordt een bonus wordt verstrekt van 20% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus;
b. 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken, tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging;
c. volledig ontslag op grond van artikel 8:1, waarbij een bonus wordt verstrekt van 100% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus.

Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodzakelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulancepersoneel als alternatief voor onderdeel b: 60% van een volledige betrekking werken tegen doorbetaling van 95% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
Lid 2
De ambtenaar maakt zes kalendermaanden voor de in het eerste lid bedoelde datum het college door middel van een verzoek bekend naar welke variant zijn voorkeur uitgaat.
Lid 3
Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:11, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
Lid 4
De ambtenaar die kiest voor het in het eerste lid gestelde onder a en b moet medisch geschikt zijn om in de bezwarende functie door te werken.
Lid 5
Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het derde lid, de in het eerste lid gestelde keuzemogelijkheden later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
Lid 6
De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het derde lid, het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
Lid 7
De ambtenaar die eenmaal een keuze heeft gemaakt, kan, voor zover het dienstbelang dat toelaat, gedurende de periode tot het moment, bedoeld in artikel 9b:11, zijn keuze herzien, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Hierbij geldt als voorwaarde dat als tweede en eventueel volgende keuze alleen een optie in aanmerking komt waarbij minder gewerkt wordt dan bij de eerdere keuze. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.
Lid 8
De ambtenaar die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011 gebruik maakt van de mogelijkheid, bedoeld in de eerste zin van het eerste lid van dit artikel, en direct daaraan voorafgaand een functie bekleedde waaraan salarisschaal 6 of lager was verbonden, ontvangt gedurende die periode € 500,- netto per kalenderjaar. De ambtenaar die in deze periode geen volledig kalenderjaar gebruik maakt van de genoemde mogelijkheid, ontvangt een bedrag naar rato. Deze uitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald. Aan de ambtenaar die op grond van lokaal beleid al een vergoeding heeft ontvangen, wordt alleen het deel van het totaalbedrag, waarop op grond van dit lid recht bestaat, uitbetaald dat hoger is dan de reeds ontvangen vergoeding.
Artikel 9b:5 Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4
Over de bonus, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid onderdeel a en c, wordt geen pensioen opgebouwd.
Artikel 9b:6 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4
Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:4, vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.
Artikel 9b:7 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:4
Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid, eerste volzin en onder onderdeel a en b, zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.
Artikel 9b:8 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 9b:9 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:4
De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:4 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.
Artikel 9b:10 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4
Lid 1

Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste volzin of onder b, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
Lid 2
Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden.
Lid 3
Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
Lid 4
De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:4.
Lid 5
Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
Lid 6
De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
Lid 7
De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
Lid 8
Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.
Artikel 9b:11 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Lid 1
De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt onbezoldigd volledig verlof verleend.
Lid 2
In afwijking van het eerste lid, gaat het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
Lid 3
Het onbezoldigd volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee de keuze van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:4, later is ingegaan.
Lid 4
Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, wanneer het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
Lid 5
De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
Artikel 9b:12 Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof
Lid 1
Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.
Lid 2
Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.
Artikel 9b:13 Vervallen
(Vervallen)

Artikel 9b:14 Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof
Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.
Artikel 9b:15 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 9b:16 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 9b:17 Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof
Ziekte tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, leidt niet tot stopzetting van het onbezoldigd volledig verlof.
Artikel 9b:18 Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof
De periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.
Artikel 9b:19 Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Lid 1
Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
Lid 2
De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.
Lid 3
De datum, bedoeld in het tweede lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
Lid 4
Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, artikel 9b:4 tot en met artikel 9b:18 van toepassing.
Lid 5
De ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn betrekking te vervullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschiktheid nog wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:11 van toepassing.
Lid 6
De datum, bedoeld in het vijfde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
Artikel 9b:20 Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte
Lid 1
De ambtenaar, die op grond van hoofdstuk 7 binnen de organisatie van de gemeente definitief herplaatst wordt, heeft recht op een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe totaalinkomen van de ambtenaar. Tot het totaalinkomen wordt de nieuwe bezoldiging gerekend, alsmede de uitkeringen die de ambtenaar in verband met zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt.
Lid 2
Wanneer de ambtenaar, op grond van hoofdstuk 7 definitief herplaatst wordt in een functie met een lager totaal inkomen buiten de organisatie van de gemeente, maken het college en de ambtenaar afspraken over een financiële regeling.
Artikel 9b:21 Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de levensloopregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.
Artikel 9b:22 Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Lid 1
Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van 57% van het geïndexeerde loon maal de leeftijdsafhankelijke factor, die behoort bij de leeftijd van 53 jaar. Hierbij is het geïndexeerde loon het gemiddelde pensioengevend inkomen zoals dat bij ABP bekend is over de dienstjaren tot 53 jaar maal de indexatie per betreffend dienstjaar zoals door ABP is vastgesteld. Indien het loon uit enig dienstjaar bij ABP niet bekend is, toont de ambtenaar wat het loon is geweest.
Lid 2

Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar ter beschikking gesteld.
Lid 3
Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uittreedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het tweede lid, het in het eerste lid genoemde bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden, waarbij de leeftijdsafhankelijke factor wordt toegepast die hoort bij de leeftijd op het moment van uittreden en het gemiddelde loon wordt berekend tot het moment van uittreden.
Lid 4
Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Lid 5
Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de bezoldiging.
Lid 6
De ambtenaar kan zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie van het verwachte te storten bedrag. Het college bepaalt, in overleg met de ambtenaar, het geschikte moment voor deze indicatie.
Artikel 9b:22a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Lid 1
De in artikel 9b:22 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.
Lid 2
De leeftijdafhankelijke factor bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0.279	33	0.434	48	0.677
19	0.287	34	0.447	49	0.697
20	0.296	35	0.461	50	0.718
21	0.305	36	0.475	51	0.739
22	0.314	37	0.489	52	0.762
23	0.323	38	0.504	53	0.785
24	0.333	39	0.519	54	0.808
25	0.343	40	0.534	55	0.832
26	0.353	41	0.550	56	0.857
27	0.364	42	0.567	57	0.883
28	0.375	43	0.584	58	0.909
29	0.386	44	0.601	59	0.937
30	0.398	45	0.619	60	0.965
31	0.409	46	0.638	61	0.994
32	0.422	47	0.657	62	1.024

Lid 3
Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdafhankelijke factoren vast.
Artikel 9b:22b Inkoop OP bij regionalisering
In afwijking van artikel 9b:22, derde lid, wordt voor de ambtenaar
- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,

geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.
Paragraaf 3 De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen
Artikel 9b:23 Werkingssfeer
Artikel 9b:24 Doorwerken zolang dat medisch verantwoord is en tenzij tweede loopbaan gestart wordt
Artikel 9b:25 Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:26 Recht voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:27 Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:26
Artikel 9b:27a Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:26
Artikel 9b:28 Gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof voorde ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:29 Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28

Artikel 9b:30 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:28
Artikel 9b:31 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:26 en 9b:28
Artikel 9b:32 Vervallen
Artikel 9b:33 Vervallen
Artikel 9b:34 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:26 en artikel 9b:28
Artikel 9b:35 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:36 Premieverdeling bij persioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:37 Vervallen
Artikel 9b:38 Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:39 Vervallen
Artikel 9b:40 Vervallen
Artikel 9b:41 Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:42 Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:43 Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:44 Levensloop voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006
Artikel 9b:45 Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006
Artikel 9b:45a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006
Artikel 9b:45b Inkoop OP bij regionalisering
Artikel 9b:23 Werkingssfeer
Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.
Artikel 9b:24 Doorwerken zolang dat medisch verantwoord is en tenzij tweede loopbaan gestart wordt
Lid 1
Zolang dit medisch verantwoord is, blijft de ambtenaar, onder toepassing van artikel 9b:26, in de bezwarende functie werkzaam tot het moment, bedoeld in artikel 9b:28.
Lid 2
Het eerste lid is niet van toepassing wanneer het college en de ambtenaar in het kader van het loopbaanplan hierover andere afspraken maken.
Artikel 9b:25 Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Lid 1
Op de ambtenaar is tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt hoofdstuk 9a van toepassing, met inachtneming van de volgende leden.
Lid 2
De datum, bedoeld in het eerste lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
Lid 3
Voor brandweerpersoneel geldt dat in het kader van de tweede loopbaan eerst gezocht wordt naar een functie binnen de organisatie van de gemeente.
Lid 4
De ambtenaar met geen of onvoldoende diploma's kan via een procedure voor erkenning verworven competenties zijn competenties laten erkennen.
Lid 5
Indien dit behulpzaam is bij het vormgeven van de tweede loopbaan heeft de ambtenaar recht op vergoeding van de kosten, voor zover redelijk, van een extern loopbaanadvies.
Lid 6
De ambtenaar die in het kader van de tweede loopbaan een andere functie aanvaardt binnen de organisatie van de gemeente, ontvangt, in afwijking van artikel 9a:11, eerste tot en met zevende lid, een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en de nieuwe bezoldiging.
Lid 7
Het college en de ambtenaar maken in het kader van het loopbaanplan afspraken over een financiële regeling wanneer de ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan buiten de organisatie van de gemeente een functie aanvaardt met een lager totaalinkomen.
Artikel 9b:26 Recht voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Lid 1

De ambtenaar gaat met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging. Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodzakelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulancepersoneel als alternatief 60% van een volledige betrekking werken tegen doorbetaling van 95% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
Lid 2
Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:35, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid, zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
Lid 3
De ambtenaar moet medisch geschikt zijn om op de wijze, bedoeld in het eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken.
Lid 4
De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in het eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt ziek gemeld. Op hem is artikel 9b:43, eerste lid, van toepassing.
Lid 5
Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het tweede lid, het in het eerste lid bedoelde moment later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
Lid 6
De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het tweede lid, het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
Artikel 9b:27 Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:26
(vervallen)
Artikel 9b:27a Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:26
Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.
Artikel 9b:28 Gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Lid 1
De ambtenaar die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren heeft, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij een bepaalde leeftijd bereikt, volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van een bepaald percentage van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging. De leeftijd en het percentage zijn afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006. De leeftijd waaraan de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof is gekoppeld, en het percentage dat vanaf dat moment wordt betaald zijn bij een aantal dienstjaren op 1 januari 2006 van:
a. 5 tot 10 jaar: 58 jaar en 75%
b. 10 tot 15 jaar: 57 jaar en 78%
c. 15 tot 20 jaar: 56 jaar en 80%

Lid 2
Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:35, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid, zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
Lid 3
De datum, bedoeld in het eerste lid wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.
Artikel 9b:29 Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28
Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:28, bouwt de ambtenaar pensioen op over de volledige bezoldiging.
Artikel 9b:30 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:28
De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:28 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 75%, 78% of 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.
Artikel 9b:31 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:26 en 9b:28
Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28, vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.
Artikel 9b:32 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 9b:33 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 9b:34 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:26 en artikel 9b:28
Lid 1

Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:26 van toepassing is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
Lid 2
Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:26 van toepassing is geworden.
Lid 3
Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
Lid 4
De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:26.
Lid 5
Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
Lid 6
De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
Lid 7
De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
Lid 8
Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.
Artikel 9b:35 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Lid 1
De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt onbezoldigd volledig verlof verleend.
Lid 2
In afwijking van het eerste lid, gaat het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
Lid 3
Het onbezoldigd volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.
Lid 4
Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, voor wie het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
Lid 5
De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
Artikel 9b:36 Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof
Lid 1
Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.
Lid 2
Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.
Artikel 9b:37 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 9b:38 Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.
Artikel 9b:39 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 9b:40 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 9b:41 Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof
Ziekte tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, leidt niet tot stopzetting van het onbezoldigd volledig verlof.
Artikel 9b:42 Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof
De periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.
Artikel 9b:43 Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Lid 1
De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.
Lid 2
Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
Lid 3
De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid.
Lid 4
De datum, bedoeld in het derde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
Lid 5
Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 tot en met artikel 9b:42 van toepassing.
Artikel 9b:44 Levensloop voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006
Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de levensloopregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.
Artikel 9b:45 Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006
Lid 1
Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft en 20 bezwarende dienstjaren heeft op het moment van storting, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van 57% van het geïndexeerde loon maal de leeftijdsafhankelijke factor, die behoort bij de leeftijd van 53 jaar. Hierbij is het geïndexeerde loon het gemiddelde pensioengevend inkomen zoals dat bij ABP bekend is over de dienstjaren tot 53 jaar maal de indexatie per betreffend dienstjaar zoals door ABP is vastgesteld. Indien het loon uit enig dienstjaar bij ABP niet bekend is, toont de ambtenaar wat het loon is geweest.
Lid 2
Voor de ambtenaar, die op de leeftijd van 53 jaar nog geen 20 dienstjaren heeft, wordt het percentage van 57% genoemd in het eerste lid gedeeld door 20 en vermenigvuldigd met het aantal dienstjaren dat de ambtenaar heeft op de leeftijd van 53 jaar.
Lid 3
Wanneer de ambtenaar na de leeftijd van 53 jaar doorwerkt in de bezwarende functie, wordt voor hem in ieder jaar tot de leeftijd van 59 jaar of tot een moment hiervoor, wanneer eerder 20 dienstjaren bereikt zijn, een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van het inkomen in dat jaar x de deeltijdfactor in dat jaar x 2,85% maal de leeftijdsafhankelijke factor, die hoort bij de leeftijd op het moment van het recht op uitbetaling. De leeftijd van 59 jaar is 60 jaar, wanneer het een functie betreft waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.
Lid 4
Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar overgemaakt.
Lid 5
Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uittreedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het vierde lid, het in het eerste lid genoemde of, indien van toepassing, het in het tweede lid genoemde bedrag in ABP Extra Pensioen, gestort op het moment van uittreden, waarbij de leeftijdsafhankelijke factor wordt toegepast die hoort bij de leeftijd op het moment van uittreden en het gemiddelde loon wordt berekend tot het moment van uittreden.
Lid 6

Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Lid 7
Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de bezoldiging.
Lid 8
Bij opschuiven van het moment waarop mensen minder gaan werken, als bedoeld in artikel 9b:26, vijfde lid, wordt het aantal dienstjaren niet verhoogd met het aantal jaren na 59 jaar.
Lid 9
Bij opschuiven van het moment van onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vierde lid, wordt het aantal dienstjaren niet verhoogd met het aantal jaar na 59 jaar. De leeftijd van 59 jaar is 60 jaar, wanneer het een functie betreft waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.
Lid 10
De ambtenaar kan zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie van het verwachte te storten bedrag. Het college bepaalt, in overleg met de ambtenaar, het geschikte moment voor deze indicatie.
Artikel 9b:45a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006
Lid 1
De in het artikel 9b:45 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.
Lid 2
De leeftijdsafhankelijke bijdrage bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0.279	33	0.434	48	0.677
19	0.287	34	0.447	49	0.697
20	0.296	35	0.461	50	0.718
21	0.305	36	0.475	51	0.739
22	0.314	37	0.489	52	0.762
23	0.323	38	0.504	53	0.785
24	0.333	39	0.519	54	0.808
25	0.343	40	0.534	55	0.832
26	0.353	41	0.550	56	0.857
27	0.364	42	0.567	57	0.883
28	0.375	43	0.584	58	0.909
29	0.386	44	0.601	59	0.937
30	0.398	45	0.619	60	0.965
31	0.409	46	0.638	61	0.994
32	0.422	47	0.657	62	1.024

Lid 3
Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdsafhankelijke factoren vast.
Artikel 9b:45b Inkoop OP bij regionalisering
In afwijking van artikel 9b:45, vijfde lid, wordt voor de ambtenaar
- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,

geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.
Paragraaf 4 De ambtenaar in een bezwarende functie geboren voor 1950
Artikel 9b:46 Werkingssfeer
Artikel 9b:47 Aanvulling op FPU-uitkering voor de ambtenaar geboren voor 1950 in een bezwarende functie
Artikel 9b:47a Pensioenopbouw vanaf 62 jaar
Artikel 9b:48 Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:47
Artikel 9b:49 Ambtenaar, geboren voor 1950 in een bezwarende functie, die niet voldoet aan voorwaarden voor FPU
Artikel 9b:46 Werkingssfeer
Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in een bezwarende functie, die geboren is voor 1950.
Artikel 9b:47 Aanvulling op FPU-uitkering voor de ambtenaar geboren voor 1950 in een bezwarende functie
Lid 1
De ambtenaar wordt onder de voorwaarde dat hij een FPU-uitkering aanvraagt en ontvangt, vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt, volledig ontslag verleend op grond van artikel 8:11.

Lid 2
De datum van ontslag, bedoeld in het eerste lid, gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
Lid 3
Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het tweede lid, verzoeken om de datum van ontslag, bedoeld in het eerste lid, later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
Lid 4
De FPU-uitkering van de ambtenaar wordt tot de leeftijd van 60 jaar aangevuld tot 80% van de bezoldiging. Daarna wordt de FPU-uitkering aangevuld tot 70% van de bezoldiging.
Lid 5
Bij toepassing van het derde lid wordt de aanvulling bedoeld in het vierde lid actuarieel neutraal verhoogd.
Artikel 9b:47a Pensioenopbouw vanaf 62 jaar
Lid 1
Indien de gewezen ambtenaar bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar gebruik maakt van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement biedt tot vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw, worden de kosten van deze vrijwillig voortzetting gedragen door de gemeente voor zover het pensioenopbouw voor de helft betreft, met dien verstande dat per 1 januari 2007 30% van het bedrag van de premie dat door de werkgever afgedragen zou moeten worden, indien de gewezen ambtenaar nog verplicht pensioen zou opbouwen, voor rekening blijft van de gewezen ambtenaar. De kosten van een vrijwillige aanvullende deelname waardoor de pensioenopbouw voor meer dan de helft plaats vindt, komen te allen tijde volledig ten laste van de gewezen ambtenaar.
Lid 2
De werkgever stelt de ambtenaar in de drie maanden voor zijn ontslag schriftelijk op de hoogte van:
a. de mogelijkheid om ook na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de pensioenopbouw voort te zetten op basis van artikel 16.3 van het pensioenreglement;
b. het feit dat indien de gewezen ambtenaar van de onder a weergegeven mogelijkheid gebruik maakt om voor de helft pensioen te blijven opbouwen dit niet leidt tot extra kosten in vergelijking tot de situatie zoals die gold voor de gewezen ambtenaar voordat hij de leeftijd van 62 jaar bereikte als gevolg van de toepasselijkheid van artikel 9b:47 lid 1;
c. de termijn waarbinnen een schriftelijk verzoek van de gewezen ambtenaar om gebruik te maken van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement bieden, ingediend moet zijn bij het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP;
d. de mogelijkheid dat de gewezen ambtenaar op zijn verzoek bij de indiening van de aanvraag wordt ondersteund door de werkgever.

Lid 3
De aanschrijving bedoeld in lid 2 wordt herhaald in de drie maanden voor het moment dat de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar bereikt.
Artikel 9b:48 Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:47
Lid 1
Wanneer de gewezen ambtenaar inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum van ontslag, bedoeld in artikel 9b:47, wordt op uitkering, bedoeld in artikel 9b:47, vierde lid, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en uitkering de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
Lid 2
Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum, bedoeld in het eerste lid.
Lid 3
Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
Lid 4
De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
Lid 5
Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
Lid 6

De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
Lid 7
De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
Lid 8
Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.
Artikel 9b:49 Ambtenaar, geboren voor 1950 in een bezwarende functie, die niet voldoet aan voorwaarden voor FPU
Op de ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarden voor een FPU-uitkering:
a. zijn de artikelen 9b:3 tot en met 9b:22 van overeenkomstige toepassing als de ambtenaar op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had;
b. zijn de artikelen 9b:23 tot en met 9b:45 van overeenkomstige toepassing als de ambtenaar op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had.

Paragraaf 5 De ambtenaar in een niet bezwarende functie
Artikel 9b:50 Werkingssfeer
Artikel 9b:51 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie
Artikel 9b:52 De ambtenaar geboren voor 1950, in een niet bezwarende functie
Artikel 9b:52a Pensioenopbouw vanaf 62 jaar
Artikel 9b:53 Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:52
Artikel 9b:50 Werkingssfeer
Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in een niet bezwarende functie.
Artikel 9b:51 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie
Lid 1
De ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had, krijgt voor ieder jaar dat hij de niet bezwarende functie bekleed heeft, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005 , leeftijdsgrenzen zijn bepaald, een levensloopbijdrage van 2% van het voor ambtenaar geldende jaarsalaris over het jaar dat de functie werd bekleed.
Lid 2
De levensloopbijdrage wordt betaald over maximaal 20 jaar, die direct voorafgaan aan 1 januari 2006.
Lid 3
De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Artikel 9b:52 De ambtenaar geboren voor 1950, in een niet bezwarende functie
Lid 1
Voor zover het dienstbelang dit toelaat en onder de voorwaarde dat de ambtenaar een FPU-uitkering aanvraagt en ontvangt, maakt de ambtenaar een keuze uit de volgende mogelijkheden:
a. volledig ontslag op grond van artikel 8:11, ingaande op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de ambtenaar 60 jaar en drie maanden is geworden;
b. volledig ontslag op grond van artikel 8:11 op een latere datum dan bedoeld onder a.

Lid 2
De ambtenaar die kiest voor het in het eerste lid gestelde onder b moet medisch geschikt zijn om in de bezwarende functie door te werken.
Lid 3
De FPU-uitkering van de ambtenaar die gekozen heeft voor volledig ontslag, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt tot de leeftijd van 62 jaar aangevuld tot 80% van de bezoldiging. Daarna wordt de FPU-uitkering aangevuld tot 70% van de bezoldiging.
Lid 4
Op de ambtenaar die gekozen heeft voor volledig ontslag, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, is hoofdstuk 5a van overeenkomstige toepassing.
Lid 5
Op de ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarden voor een FPU-uitkering is artikel 9b:51 van overeenkomstige toepassing.
Artikel 9b:52a Pensioenopbouw vanaf 62 jaar
Lid 1
Indien de gewezen ambtenaar die gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid van artikel 9b:52 lid 1 onder a, bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar gebruik maakt van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement biedt tot vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw, worden de kosten van deze vrijwillig voortzetting gedragen door de gemeente voor zover het pensioenopbouw voor de helft betreft, met dien verstande dat per 1 januari 2007 30% van het bedrag van de premie dat door de werkgever afgedragen zou moeten worden, indien de gewezen ambtenaar nog verplicht pensioen zou opbouwen, voor rekening blijft van de gewezen ambtenaar. De kosten van een vrijwillige aanvullende

deelname waardoor de pensioenopbouw voor meer dan de helft plaats vindt, komen ten allen tijde volledig ten laste van de gewezen ambtenaar.
Lid 2
De werkgever stelt de ambtenaar in de drie maanden voor zijn ontslag schriftelijk op de hoogte van:
a. de mogelijk om ook na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de pensioenopbouw voort te zetten op basis van artikel 16.3 van het pensioenreglement;
b. het feit dat indien de gewezen ambtenaar van de onder a weergegeven mogelijkheid gebruik maakt om voor de helft pensioen te blijven opbouwen dit niet leidt tot extra kosten in vergelijking tot de situatie zoals die gold voor de gewezen ambtenaar voordat hij de leeftijd van 62 jaar bereikte als gevolg van de toepasselijkheid van artikel 9b:47 lid 1;
c. de termijn waarbinnen een schriftelijk verzoek van de gewezen ambtenaar om gebruik te maken van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement bieden, ingediend moet zijn bij het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP;
d. de mogelijkheid dat de gewezen ambtenaar op zijn verzoek bij de indiening van de aanvraag wordt ondersteund door de werkgever.

Lid 3
De aanschrijving als bedoeld in lid 2 wordt herhaald in de drie maanden voor het moment dat de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar bereikt.
Artikel 9b:53 Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:52
Lid 1
Wanneer de gewezen ambtenaar inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum van ontslag, bedoeld in artikel 9b:52, wordt op uitkering, bedoeld in artikel 9b:52, derde en vierde lid, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en uitkering de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
Lid 2
Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum, bedoeld in het eerste lid.
Lid 3
Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
Lid 4
De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
Lid 5
Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
Lid 6
De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
Lid 7
De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
Lid 8
Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.
Paragraaf 6 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen
Artikel 9b:54 Werkingssfeer
Artikel 9b:55 Analoge toepassing
Artikel 9b:56 Volledig buitengewoon verlof
Artikel 9b:57 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:56
Artikel 9b:58 Vervallen
Artikel 9b:60 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:56
Artikel 9b:61 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof
Artikel 9b:62 Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof
Artikel 9b:63 Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar
Artikel 9b:64 Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

Artikel 9b:54 Werkingssfeer
Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 – als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 in aanmerking kwam voor een WIA/WAO-uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.
Artikel 9b:55 Analoge toepassing
De artikelen 9b:4 tot en met artikel 9b:10, artikel 9b:20, artikel 9b:22, artikel 9b:22a en artikel 9b:22b zijn van toepassing.
Artikel 9b:56 Volledig buitengewoon verlof
Lid 1
De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend voor een periode van 3 jaar, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
Lid 2
In afwijking van het eerste lid, gaat het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
Lid 3
Het volledig buitengewoon verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee de keuze van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:4, later is ingegaan.
Lid 4
Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, wanneer het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
Lid 5
De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
Lid 6
Indien de ambtenaar uittreedt uit een bezwarende functie voor aanvang van het volledig buitengewoon verlof dan heeft de ambtenaar bij uittreden recht op volledig buitengewoon verlof als bedoeld in het eerste lid.
Lid 7
Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, dan is het zesde lid niet van toepassing en behoudt de ambtenaar de rechten op grond van het eerste tot en met vijfde lid.
Artikel 9b:57 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:56
Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:56 zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.
Artikel 9b:58 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 9b:59 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:56
De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:56 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.
Artikel 9b:60 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:56
Lid 1
Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:56, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:56 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
Lid 2
Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:56 van kracht is geworden.
Lid 3
Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.

Lid 4
De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:56.
Lid 5
Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
Lid 6
De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
Lid 7
De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
Lid 8
Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.
Artikel 9b:61 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof
Gedurende de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:56 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.
Artikel 9b:62 Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof
Ziekte tijdens de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:55, leidt niet tot stopzetting van het volledig buitengewoon verlof.
Artikel 9b:63 Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar
Lid 1
Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
Lid 2
De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.
Lid 3
De datum, bedoeld in het tweede lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
Lid 4
Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, artikel 9b:4 tot en met artikel 9b:10 alsmede artikel 9b:56 tot en met 9b:62 van toepassing.
Lid 5
De ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn betrekking te vervullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschiktheid nog wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:56, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:56 van toepassing.
Lid 6
De datum, bedoeld in het vijfde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
Artikel 9b:64 Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering
Voor de ambtenaar die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, blijft deze paragraaf van toepassing.
Paragraaf 7 De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop – in december 2006 - in aanmerking kwam voor een WAO/WIA uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen
Artikel 9b:65 Werkingssfeer
Artikel 9b:66 Analoge toepassing
Artikel 9b:67 Volledig buitengewoon verlof
Artikel 9b:68 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:67
Artikel 9b:69 Vervallen
Artikel 9b:70 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:67
Artikel 9b:71 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:67

Artikel 9b:72 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof
Artikel 9b:73 Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof
Artikel 9b:74 Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar
Artikel 9b:75 Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering
Artikel 9b:65 Werkingssfeer
Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop – in december 2006 - in aanmerking kwam voor een WAO/WIA uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.
Artikel 9b:66 Analoge toepassing
De artikelen 9b:24 tot en met artikel 9b:34, artikel 9b:45, artikel 9b:45a en artikel 9b:45b zijn van toepassing.
Artikel 9b:67 Volledig buitengewoon verlof
Lid 1
De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend voor een periode van 3 jaar tegen doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging.
Lid 2
Wanneer op het moment bedoeld in het eerste lid nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, dan wordt het buitengewoon volledig verlof als bedoeld in het eerste lid verleend naar rato van het aantal dienstjaren, dat op dat moment is bereikt.
Lid 3
In afwijking van het eerste lid, gaat het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
Lid 4
Het volledig buitengewoon verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.
Lid 5
Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, voor wie het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
Lid 6
De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden jaar voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
Lid 7
Indien de ambtenaar uittreedt uit een bezwarende functie voor aanvang van het volledig buitengewoon verlof dan heeft de ambtenaar bij uittreden recht op buitengewoon verlof als bedoeld in het eerste lid naar rato van aantal dienstjaren op dat moment met een maximum van 20 dienstjaren.
Lid 8
Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, dan is het zevende lid niet van toepassing en behoudt de ambtenaar de rechten op grond van het eerste tot en met zesde lid.
Artikel 9b:68 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:67
Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:67 zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.
Artikel 9b:69 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 9b:70 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:67
De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:62 gedeeltelijk bezoldigd volledig verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.
Artikel 9b:71 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:67
Lid 1
Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:67 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:67 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
Lid 2

Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:67 van kracht is geworden.
Lid 3
Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
Lid 4
De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:67.
Lid 5
Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
Lid 6
De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
Lid 7
De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
Lid 8
Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.
Artikel 9b:72 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof
Gedurende de periode van het gedeeltelijk bezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:67 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.
Artikel 9b:73 Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof
Ziekte tijdens de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:67, leidt niet tot stopzetting van het gedeeltelijk bezoldigd volledig verlof.
Artikel 9b:74 Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar
Lid 1
De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.
Lid 2
Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
Lid 3
De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid.
Lid 4
De datum, bedoeld in het derde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
Lid 5
Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 tot en met artikel 9b:34 alsmede 9b:67 tot en met 9b:73 van toepassing.
Artikel 9b:75 Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering
Voor de ambtenaar die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, blijft deze paragraaf van toepassing.
9c Tijdelijke regeling ambtenaren geboren na 1949 die werkzaam zijn in een betrekking bij het gemeentelijk stadsvervoer, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald
Vervallen hoofdstuk
Hoofdstuk 9c is vervallen
9d Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer en een gemeentelijke ambulancedienst, geboren na 1949 of die geboren is voor 1950, maar...
Artikel 9d:1 Tijdelijke regeling
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer of een gemeentelijke ambulancedienst, die geboren is na 1949 of die geboren is voor 1950, maar die op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het ABP en die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 werkzaam was in een functie, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005 , leeftijdsgrenzen zijn bepaald.

Artikel 9d:2 Tijdelijke regeling
Lid 1
De ambtenaar, bedoeld in artikel 9d:1, die op grond van de op 31 december 2005 voor hem geldende regelgeving, op 1 januari 2006 of daarna FLO-ontslag zou zijn verleend, wordt buitengewoon verlof verleend met behoud van de volledige bezoldiging.
Lid 2
Het buitengewoon verlof gaat in op de datum waarop de ambtenaar FLO-ontslag zou zijn verleend.
Lid 3
Deze regeling is bedoeld als overgangsmaatregel en geldt tijdelijk totdat het FLO-overgangsrecht is vastgesteld.
Artikel 9d:3 Slotbepaling
Ambtenaren, aan wie op of na 1 januari 2006 op grond van artikel 9d:2 buitengewoon verlof verleend is met behoud van zijn volledige bezoldiging, worden met ingang van 1 juli 2006 onder de werking van hoofdstuk 9b gebracht.
Artikel 9d:4 Slotbepaling
Met ingang van 1 juli 2006 kunnen ambtenaren geen recht meer doen gelden op de aanspraken op grond van dit hoofdstuk.
9e De gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht
Artikel 9e:1 Werkingssfeer
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar op wie paragraaf 2 of 3 van hoofdstuk 9b of op wie artikel 9b:49 van toepassing is.
Artikel 9e:2 Begripsomschrijvingen
Lid 1
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht**:
een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
b. **instelling**:
een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
c. **levenslooprekening**:
een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
d. **levensloopverzekering**:
een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
e. **levenslooptegoed**:
het tegoed op een levenslooprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal;
f. **nett o spaarverzekering**:
de bij Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance afgesloten verzekering met als productnaam “Aanvullingsplan Netto, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
g. **netto spaarverzekeringstegoed**:
het tegoed op de netto spaarverzekering;
h. **Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance**:
het product van Loyalis, speciaal ontwikkeld voor het FLO-overgangsrecht, dat bestaat uit een levensloopverzekering en een netto spaarverzekering.

Lid 2
Het LOGA-pad houdt in dat de ambtenaar:

a. moet deelnemen aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en,
b. de volledige levensloopbijdrage beschikbaar moet stellen om in te leggen in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance op het moment dat de werkgever deze levensloopbijdrage verstrekt en,
c. niet tussentijds (vóór het bereiken van de 59- of 60-jarige leeftijd) tegoed opneemt uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

Artikel 9e:3 Doel
De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van de financiering van een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof door de ambtenaar. De gespaarde voorziening blijft qua omvang binnen de grenzen van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964.
Artikel 9e:4 Verzoek tot deelname levensloopregeling
Lid 1
De ambtenaar die wil deelnemen aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht meldt dit bij het college.
Lid 2
Het college verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 9e:5.

Lid 3
Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.
Artikel 9e:5 Voorwaarden deelname levensloopregeling
Lid 1
De ambtenaar informeert het college schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.
Lid 2
De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college of hij een levensblooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levensblooptegoed.
Lid 3
De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het college informatie verstrekt over de omvang van het levensblooptegoed van de ambtenaar tenzij dit levensblooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat.
Lid 4
De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij gedurende zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht niet deelneemt aan een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 Wet op de loonbelasting 1964.
Artikel 9e:6 Inleg
Lid 1
De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht het gewenste bedrag van de inleg per jaar.
Lid 2
De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het college aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.
Lid 3
De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 9e:7 genoemde bronnen.
Artikel 9e:7 Bronnen
De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:
a. het salaris
b. de vakantietoelage;
c. de eindejaarsuitkering;
d. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 9e:8 en 9e:9;
e. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
f. het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:3 lid 3.

Artikel 9e:8 Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006
Lid 1
De ambtenaar op wie paragraaf 2 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente.
Lid 2
De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar zodanig, dat de ambtenaar bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levensblooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.
Lid 3
De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levensblooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.
Lid 4
Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.
Lid 5
De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Lid 6
De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.
Lid 7

De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.
Artikel 9e:9 Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006
Lid 1
De ambtenaar op wie paragraaf 3 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente.
Lid 2
De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, en uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer op dat moment, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.
Lid 3
De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, en uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.
Lid 4
In het tweede lid wordt onder dienstjaren verstaan het aantal jaren bedoeld in artikel 9b:2, onderdeel c of d, tot de leeftijd van 59 jaar.
Lid 5
In het derde lid wordt onder dienstjaren verstaan het aantal jaren bedoeld in artikel 9b:2, onderdeel c of d, tot de leeftijd van 60 jaar.
Lid 6
Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.
Lid 7
Wanneer op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet de levensloopbijdrage in een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren, dat op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd is bereikt.
Lid 8
De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Lid 9
De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.
Lid 10
De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.
Artikel 9e:10 Beëindiging deelname gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht
Lid 1
Het college beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het college stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden.
Lid 2
Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt daarnaast:
a. bij overlijden van de ambtenaar;
b. bij beëindiging van zijn bezwarende functie;
c. op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 9e:11 Afkoop levensloopbijdrage
Lid 1
De ambtenaar, bedoeld in artikel 9e:8, tweede lid, en 9e:9, tweede lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid, onder b, voordat hij het moment van ingang van onbezoldigd volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, of 9b:35, eerste lid, heeft recht op een afkoopbedrag.
Lid 2
De ambtenaar, bedoeld in artikel 9e:8, derde lid, en 9e:9, derde lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid, onder b, voordat hij het moment van ingang van onbezoldigd volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, of 9b:35, tweede lid, heeft recht op een afkoopbedrag.
Lid 3
De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 59 jaar een tegoed

heeft overeenkomend met 210% van de bezoldiging op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
Lid 4
De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het tweede lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 140% van de bezoldiging op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
Lid 5
Wanneer op het moment van ontslag nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet het afkoopbedrag, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, in een tegoed op 59- of 60-jarige leeftijd naar rato van het aantal dienstjaren op het moment van ontslag.
Lid 6
De hoogte van het afkoopbedrag wordt door Loyalis bepaald, waarbij:

a. het afkoopbedrag wordt gebaseerd op de bezoldiging op de dag voorafgaand aan het moment van ontslag;
b. er een verwacht netto rendement van 4% voor de contante waardeberekening wordt gehanteerd;
c. het afkoopbedrag wordt gebaseerd op dienstjaren, afgerond op hele maanden naar beneden, bij de oud-werkgever.

Lid 7
Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Lid 8
Het afkoopbedrag behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.
Lid 9
Het afkoopbedrag behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.
Artikel 9e:11a Levensloopbijdrage bij regionalisering
In afwijking van artikel 9e:11, eerste en tweede lid, heeft de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,
geen recht op een afkoopbedrag tenzij het college beslist tot afkoop.

Artikel 9e:12 Afkoop bij voortzetting overgangsrecht
Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, is de voorwaarde voor de garanties bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 dat de ambtenaar het afkoopbedrag, als bedoeld in artikel 9e:11 beschikbaar stelt voor inleg in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.
Artikel 9e:13 Opname levenslooptegoed
Lid 1
Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:

a. ten behoeve van de uitbetaling van een uitkering tijdens een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 6 of de periode van onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11 en 9b:35;
b. ten behoeve van het omzetten van het levenslooptegoed in een aanspraak ingevolge artikel 16.6. van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

Lid 2
Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het college dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.
Lid 3
Het levenslooptegoed mag geheel of gedeeltelijk worden afgekocht in geval van beëindiging van het dienstverband.
Lid 4
Met inachtneming van het derde lid, wordt het levenslooptegoed niet afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid gesteld anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding ten behoeve van de belastingdienst bij buitenlandse aanbieders.
10 Wachtgeld
Artikel 10:0:0:0 Aanvullende bepaling gemeente Den Helder
Klik hier voor de aanvullende bepaling van de gemeente Den Helder.
Artikel 10:1 Betrokkene
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)

Lid 1
In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'betrokkene':
a. de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 van deze regeling ontslag is verleend uit een betrekking:
   1. waarin hij vast was aangesteld;
   2. waarin hij tijdelijk was aangesteld, mits die aanstelling ten minste vijf jaren heeft geduurd en niet is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;

a. de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:6 of artikel 8:8 van deze regeling ontslag is verleend, tenzij toepassing is gegeven aan het bepaalde in artikel 8:6, tweede lid, respectievelijk artikel 8:8, tweede lid.

Lid 2
Onder betrokkene wordt mede verstaan de gewezen ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, die zelf ontslag heeft gevraagd nadat het voornemen, hem op grond van artikel 8:4 of 8:5 van deze regeling ontslag te verlenen, hem schriftelijk is medegedeeld.
Artikel 10:2 Lichamen
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'lichamen':
Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.
Artikel 10:3 Diensttijd
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd':
de aan het in artikel 10:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de WPA is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
Lid 2
Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 10:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
Lid 3
In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar daarvan wegens verleend ontslag, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmede gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
d. tijd, bedoeld in artikel 5:4 van het pensioenreglement;
e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop het wachtgeld ingaat.

Lid 4
Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking is genomen met een overheidspensioen anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van het wachtgeld met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.
Artikel 10:4 Dienstbetrekking
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Deze regeling verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.
Lid 2
Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.
Artikel 10:5 Bezoldiging

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
In deze regeling wordt verstaan onder 'bezoldiging':
de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, van deze regeling, zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6.
Lid 2
Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.
Lid 3
Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als de betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.
Lid 4
Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.
Artikel 10:6 Recht op wachtgeld
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
De betrokkene, bedoeld in artikel 10:1, eerste lid, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, tenzij de betrokkene :
a. ter zake van dat ontslag recht heeft op een pensioen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
b. op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
c. terzake van dat ontslag recht heeft op een suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van deze regeling.

Lid 2
De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80. De hoogte van dit wachtgeld wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van het wachtgeld wordt voor de toepassing van:
a. artikel 10:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen;
b. artikel 10:8 als ingangsdatum uitgegaan van de datum van ontslag.

Lid 3
De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, heeft na afloop van de suppletie, bedoeld in artikel 11a:5, onderdeel a, recht op wachtgeld indien hij bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, onderdeel c, op grond van het ontslag uit de betrekking waarvoor hij arbeidsongeschikt is verklaard recht zou hebben op wachtgeld waarbij de duur zou worden vastgesteld ingevolge artikel 10:8 van dit besluit. Het wachtgeld gaat in op de eerste dag volgende op die waarop de suppletie op grond van artikel 11a:5, onderdeel a, is geëindigd. Het eindigt op het tijdstip waarop het wachtgeld dat, te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag is ingegaan, zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:8, bij het buiten toepassing laten van het eerste lid,onderdeel c, zou zijn geëindigd. Op de hoogte van dit wachtgeld is artikel 10:10 van toepassing in die zin dat gerekend wordt vanaf het tijdstip waarop het ontslag is ingegaan.
Artikel 10:7 Duur van het wachtgeld
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artike l 10:29 lid 1)
Lid 1
De duur van het wachtgeld is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
Lid 2
Indien de betrokkene:
a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of
b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;

wordt de duur van het wachtgeld verlengd met:

- 3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
- 0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
- 1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
- 1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
- 2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
- 2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
- 3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar, en
- 4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

Lid 3
Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:
a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoont als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en
b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.

Lid 4
Perioden, waarin een betrokkene:
a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het Rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;

worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.
Lid 5
Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:
a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid volledig; en
b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.

Lid 6
Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:
a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid;
of
b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakantie.

Lid 7
Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen.
In geval geen verzorgende persoon wordt aangewezen is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.
Lid 8

Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:
a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

Lid 9
De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.
Artikel 10:8 Duur van het wachtgeld
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
In afwijking van artikel 10:7 wordt, indien dit leidt tot een langere wachtgeldduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid is begrepen, de duur van het wachtgeld vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.
Lid 2
De duur van het wachtgeld wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%;
c. die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is, met een duur gelijk aan 78% van de diensttijd.

Lid 3
Ten aanzien van de betrokkene die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens het eerste en tweede lid van dit artikel, of van een uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikel 11:8, tweede lid van deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld op basis van het tweede lid mede in aanmerking genomen de diensttijd, welke bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering, met uitzondering van de verlenging, bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.
Lid 4
In aanvulling op de duur van het wachtgeld van de betrokkene die ten tijde van het ontslag een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt indien de som van zijn leeftijd en diensttijd ten tijde van het ontslag 60 jaren of meer bedraagt, na afloop van de termijn waarover wachtgeld is toegekend, een bijzondere verlenging verleend. Deze bijzondere verlenging duurt tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
Lid 5
De verlenging als bedoeld in het vierde lid vindt niet plaats in het geval, dat ter zake van een eerder toegekend wachtgeld de vorenbedoelde verlenging reeds heeft plaatsgehad, tenzij de betrokkene nadien wederom een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft vervuld. In dat geval blijft de tijd die in aanmerking is genomen bij de bijzondere verlenging, buiten aanmerking
Artikel 10:9 Vervolgwachtgeld
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
De betrokkene, die het einde van de wachtgeldduur, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op dat wachtgeld recht op een vervolgwachtgeld.
Lid 2
De betrokkene die
a. het einde van de wachtgeldduur bedoeld in artikel 10:7, eerste lid, heeft bereikt en
b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de wachtgeldduur, heeft recht op een vervolgwachtgeld.

Lid 3
Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van het vervolgwachtgeld een jaar.
Lid 4
De duur van het vervolgwachtgeld voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.
Lid 5
De betrokkene aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.

Lid 6
De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
Lid 7
Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van het wachtgeld van overeenkomstige toepassing op het vervolgwachtgeld.
Artikel 10:10 Bedrag van het wachtgeld
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de eerste drie maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de daaropvolgende negen maanden 77% van die bezoldiging en vervolgens 67% van die bezoldiging. Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in de vorige volzin, met 3 procentpunten verhoogd. Het bedrag van het wachtgeld daalt echter niet beneden het bedrag van het pensioen waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij uit de betrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, op de dag van dat ontslag zou zijn gepensioneerd naar de diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, en de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2 van het pensioenreglement, in de betrekking waaruit het wachtgeld is toegekend.
Lid 2
In afwijking van het vorige lid is het bedrag van het wachtgeld tijdens de verlenging bedoeld in artikel 10:8, vierde lid, gelijk aan het bedrag van het pensioen, bedoeld in het vorige lid, met dien verstande dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld ten minste bedraagt 40% van de bezoldiging.
Artikel 10:11 Bedrag van het vervolgwachtgeld
Dit hoofd stuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Het bedrag van het vervolgwachtgeld is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
Lid 2
Voor de toepassing van dit artikel wordt onder het minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.
Artikel 10:12 Verplichtingen
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.
Lid 2
Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat, dan wel het recht op wachtgeld ontstaat.
Lid 3
De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.
Lid 4
Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen die de leeftijd van 55 jaar nog niet hebben bereikt.
Lid 5
De betrokkene, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.
Lid 6

De in het eerste tot en met vijfde lid bedoelde verplichtingen vinden overeenkomstige toepassing voor de ambtenaar zodra hem ontslag op grond van artikel 8:4 van deze regeling is verleend, dan wel het voornemen tot zodanig ontslag hem schriftelijk is medegedeeld.
Lid 7
Door het aanvaarden van het wachtgeld wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen, dat zij die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.
Artikel 10:13 Verplichtingen bij ziekte
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.
Lid 2
Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.
Lid 3
Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.
Lid 4
Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
Lid 5
Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
Artikel 10:14 Verhuiskosten
Dit h oofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Aan hem die op wachtgeld is of zal worden gesteld kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.
Artikel 10:15 Vermindering
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ing ang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en wachtgeld samen de bezoldiging te boven gaan. Voor de bepaling van het bedrag waarmee het wachtgeld vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van het wachtgeld ingevolge het bepaalde in artikel 10:19, eerste lid, niet in aanmerking genomen.
Lid 2
Ten aanzien van de betrokkene aan wie een wachtgeld is toegekend en die wegens ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op wachtgeld doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten - ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaatsvond - uit de betrekking die door betrokkene als wachtgelder werd vervuld, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat het oorspronkelijk toegekende wachtgeld wordt verminderd met het bedrag waarmee de WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met invaliditeitspensioen, al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van het oorspronkelijk toegekende wachtgeld de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.
Lid 3

Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem wachtgeld is toegekend.
Lid 4
Wanneer de betrokkene op of na de dag, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen of indien de betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
Lid 5
Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, wordt niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
Artikel 10:16 Opgave van inkomsten
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook arti kel 10:29 lid 1)
Lid 1
De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijke mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten die hij uit die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende wachtgeldtermijn op.
Lid 2
Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven, doet hij vóór het verschijnen van elke wachtgeldtermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn
Lid 3
Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.
Lid 4
Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 10:15, derde en vierde lid.
Artikel 10:17 Verlenging
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Indien de betrokkene binnen drie maanden na het ontslag waaraan hij het recht op wachtgeld ontleent bij de gemeente te wier laste het wachtgeld komt een naar de aard van de werkzaamheden overeenkomstige betrekking gaat vervullen als die waaruit hem het ontslag is verleend, wordt de duur van die betrekking aan de op grond van de artikelen 10:7 en 10:8 vastgestelde duur van het wachtgeld toegevoegd.
Artikel 10:18 Opschorting
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Indien de betrokkene na zijn ontslag, uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging heeft of krijgt in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.
Lid 2
Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.
Artikel 10:19 Samenloop
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van het wachtgeld, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

65% tot 80% :	80%;
55% tot 65% :	60%;
45% tot 55% :	50%;
35% tot 45% :	40%;
25% tot 35% :	30%;
15% tot 25% :	20%;
minder dan 15%:	0%.

De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en het verminderde wachtgeld bedraagt voorts niet meer dan het onverminderde wachtgeld dat wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op het wachtgeld in mindering gebracht.
Lid 2
Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.
Lid 3
Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
Lid 4
Indien de betrokkene aanspraken heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de ziektewet, wordt gedurende de termijn waarover die aanspraken bestaan, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkeringen te boven gaat.
Artikel 10:20 Betaling
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Het bedrag van het wachtgeld, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van wachtgeld werd genoten.
Lid 2
Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van het wachtgeld over langere termijnen geschieden.
Artikel 10:21 Afkoop
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
In bijzondere gevallen kan het college op verzoek van de betrokkene een regeling met hem treffen krachtens welke het wachtgeld geheel of ten dele wordt vervangen door een afkoopsom.
Artikel 10:22 Verval van wachtgeld
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Het wachtgeld kan geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:
a. Indien de betrokkene de opgave bedoeld in artikel 10:16, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
b. indien de betrokkene enig op grond van artikel 10:12, tweede, derde of vijfde lid gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt;
c. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
d. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 10:13, eerste en tweede lid zijn gesteld;
e. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
f. indien achteraf blijkt, dat vóór het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan, die zo deze eerder bekend waren aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 ontslag te verlenen.

Lid 2
Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 10:12, eerste lid, niet nakomt, vervalt het wachtgeld voor het gedeelte waarmede het, tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.
Lid 3

Het bepaalde in het eerste en tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 10:12, zesde lid, aan wie in dat geval een op soortgelijke wijze berekend lager wachtgeld wordt toegekend.
Lid 4
Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.
Artikel 10:23 Verval van wachtgeld
Dit hoofd stuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Het recht op wachtgeld vervalt:
a. met ingang van de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
b. op de dag na het overlijden van de betrokkene;
c. op de dag dat betrokkene de in artikel 10:12, tweede en derde lid, bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat haar op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
d. op de dag dat betrokkene als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van die organisatie dan wel die instantie, die kan leiden tot het verkrijgen van werk, dat voor hem passend kan worden geacht dan wel weigert dergelijk werk te aanvaarden.

Lid 2
Het recht op wachtgeld vervalt met ingang van de dag waarop betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 10:6, tweede lid is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van dit wachtgeld de duur, voor zover deze wordt berekend aan de hand van artikel 10:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.
Artikel 10:24 Overlijdensuitkering
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 10:5, over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.
Lid 2
Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een uitkering wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde betrekking, ten gevolge waarvan op het wachtgeld een vermindering werd toegepast, bedoeld in artikel 10:15, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het verminderde wachtgeld over een tijdvak van drie maanden. Is de som van beide uitkeringen lager dan de uitkering, berekend naar het onverminderde wachtgeld zou zijn geweest, dan wordt de uitkering, berekend naar het verminderde wachtgeld, tot laatstbedoeld bedrag aangevuld.
Lid 3
Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.
Lid 4
Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.
Artikel 10:25 Overgangsbepalingen
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Op de wachtgelden toegekend krachtens de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur nooit lager zal zijn dan op grond van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.

Lid 2
Ten aanzien van de wachtgelden, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de wachtgeldregeling, zoals deze luidt met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van het toegekende wachtgeld langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.
Lid 3
Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid van de wachtgeldregeling wordt onder het eerder toegekende wachtgeld tevens begrepen het wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 5 van de wachtgeldregeling zoals die luidden tot 1 augustus 1991.
Lid 4
Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid, van de wachtgeldregeling wordt onder de eerder toegekende uitkering tevens begrepen de uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 6 van de uitkeringsregeling zoals die luidden tot 1 augustus 1991.
Artikel 10:26 Overgangsbepalingen
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Degene die voor 1 januari 1987 in het genot was van wachtgeld als bedoeld in de toen geldende wachtgeldregeling, waarvan de duur, nadat toepassing is gegeven aan artikel 10:25, tweede lid, verstrijkt in de periode van 1 augustus 1991 tot en met 31 december 1995, heeft recht op een overgangsuitkering.
Lid 2
De duur van de overgangsuitkering is twaalf maanden, met dien verstande dat de uitkering uiterlijk 1 januari 1996 eindigt. De overgangsuitkering gaat in direct na het verstrijken van het wachtgeld als bedoeld in het eerste lid en wordt in maandelijkse termijnen betaald.
Lid 3
De hoogte van de overgangsuitkering is over een maand gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
Lid 4
Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
Lid 5
De overige artikelen van dit hoofdstuk zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.
Artikel 10:27 Overgangsbepalingen
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Lid 1
Degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van de bepalingen van de wachtgeldverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van dit wachtgeld de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.
Lid 2
Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van dit hoofdstuk.
Artikel 10:28 Gevolgen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 10:29 lid 1)
Op degene die gedurende de periode van wachtgeld recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA, zijn de artikelen 10:13, 10:15, 10:19 en 10:23 van overeenkomstige toepassing.
Artikel 10:29 Slotbepaling
Lid 1
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later.
Lid 2
Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals die luidde op 31 december 2000.
10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering
Paragraaf 1 Algemene bepalingen
Artikel 10a:1 Algemene bepalingen
Artikel 10a:1 Algemene bepalingen
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **werkloosheid**:
werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
b. **betrokkene**:
de ambtenaar die werkloos geworden is;
c. **dagloon**:
het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet, zonder de maximering van het dagloon, als bedoeld in artikel 22 Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen jo. artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
d. **bovenwettelijke uitkering**:
de aanspraken die de ambtenaar kan ontlenen aan dit hoofdstuk, te weten de aanvullende uitkering als omschreven in paragraaf 2 van dit hoofdstuk en de aansluitende uitkering als omschreven in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met uitzondering van de gemeentelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 10a:9, lid 3.

Lid 2
Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.
Paragraaf 2 Aanvullende uitkering

Artikel 10a:2 Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die:
a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6, 8:7, onderdeel a of c, 8:8, 8:12.

Lid 2
Het recht op een aanvullende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.
Lid 3
Betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aanvullende uitkering op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij daardoor recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
Lid 4
Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het derde lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aanvullende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
Artikel 10a:3 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voorzover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend.
Artikel 10a:4 Hoogte van de uitkering: indexering

Lid 1
De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt per 1 januari en 1 juli van een jaar geïndexeerd op een volgens LOGA-partijen vastgestelde wijze.
Lid 2
Het LOGA maakt bekend met welk percentage de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wijzigt.
Artikel 10a:5 Hoogte van de uitkering: bedrag
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen tezamen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering.
Lid 2
Het in het eerste lid genoemde percentage bedraagt:
a. gedurende de eerste vijftien maanden 80% en
b. vervolgens 70%

Lid 3
Een eventuele verlenging van de uitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 80% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op.
Lid 4
Ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:2, derde lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag
Artikel 10a:5a Overgangsbepaling: Verlengde uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid jonger is dan 57,5, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende twee jaar recht op een verlengde uitkering.
Lid 2
De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid 57,5 jaar of ouder is, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende 3,5 jaar recht op een verlengde uitkering.
Lid 3
De hoogte van de verlengde uitkering, genoemd in het eerste en tweede lid, is 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.
Lid 4
Op de verlengde uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
Lid 5
Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de verlengde uitkering in mindering gebracht.
Artikel 10a:5b Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.
Artikel 10a:6 Beëindiging van het recht op uitkering
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a :38 lid 1.)
De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.
Artikel 10a:7 Herleving van het recht op uitkering
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.
Artikel 10a:8 Verlenging van het recht op uitkering
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.
Artikel 10a:9 Verplichtingen en sancties
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering, met inachtneming van het in lid 2 gestelde en met dien verstande dat een boete in de zin van de Werkloosheidswet niet leidt tot een verandering in het bedrag van de aanvullende uitkering.
Lid 2
Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet als sanctie gedeeltelijk weigert, kent het college een aanvulling op de aanvullende uitkering toe zodanig dat de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering tezamen een bedrag vormen dat overeenkomt met het bedrag waarop betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen.
Lid 3
Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet geheel weigert, kent het college een gemeentelijke werkloosheidsuitkering toe, waarvan de hoogte en de duur overeenkomen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen. Deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering wordt, indien aan de voorwaarden van artikel 10a:2 wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gemeentelijke werkloosheidsuitkering gelijkgesteld aan een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
Artikel 10a:10 Anticumulatie
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering.
Artikel 10a:11 Scholing
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.
Artikel 10a:12 Aanvulling op ziekengeld
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtena ar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en dientengevolge een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt (ziekengeld), heeft, indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk als hij niet ziek was geweest, recht op aanvulling van dat ziekengeld.
Lid 2
Het ziekengeld en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.
Lid 3
Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekengeld.
Artikel 10a:12a Aanvulling op Waz-uitkering
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
De betrokkene, die in verband met zwangerschap en bevalling recht heeft op een uitkering op grond van de Waz, heeft recht op een aanvulling tot het voor haar geldende dagloon.
Artikel 10a:12b Aanvulling op REA-uitkering
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook ar tikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
De arbeidsgehandicapte betrokkene die werkloos is en dientengevolge een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt, kan bij proefplaatsing en scholing bij een nieuwe werkgever recht hebben op een uitkering op grond van de Wet op (re)integratie arbeidsgehandicapten. Indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk wanneer hij geen REA-uitkering als hiervoor bedoeld zou hebben gehad, bestaat er ook in dit geval recht op aanvulling.
Lid 2

De in het eerste lid genoemde aanvulling en de REA-uitkering bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij een WW-uitkering en aanvullende uitkering zou ontvangen.
Artikel 10a:13 Uitkering bij overlijden
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in aanvulling op artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
Lid 2
Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.
Artikel 10a:13a Grensarbeiders
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
De betrokkene, die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-verordening 1408/71 geen recht op een WW-uitkering heeft, heeft recht op een aanvullende uitkering voorzover de omstandigheid dat hij geen recht op WW-uitkering heeft, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.
Lid 2
De uitkering op grond van dit artikel:
a. eindigt niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b, of n, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd;
b. is, indien de betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op een WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de betrokkene verbonden is aan dat recht op een WW-uitkering.

Lid 3
De uitkering waarop de betrokkene op grond van dit artikel lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de WW-uitkering en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.
Lid 4
Indien de betrokkene aantoont dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het derde lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering gelijk aan de uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.
Lid 5
Indien de betrokkene een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg of arbeidsongeschiktheid naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.
Lid 6
Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, niet zijnde een uitkering naar het recht van zijn woonland, heeft de uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van dit artikel zonder de samenloop zou hebben. Hierbij wordt de wettelijke uitkering geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.
Paragraaf 3 Aansluitende uitkering
Artikel 10a:14 Diensttijd
Artikel 10a:15 Voorwaarden voor recht op uitkering / samenloop met suppletie
Artikel 10a:16 Duur van de uitkering
Artikel 10a:16a Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden

Artikel 10a:16b Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is
Artikel 10a:17 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag
Artikel 10a:18 Hoogte van de uitkering: indexering
Artikel 10a:19 Hoogte van de uitkering: bedrag
Artikel 10a:20 Beëindiging van het recht op uitkering
Artikel 10a:20a Nawerking Ziektewet en WAZ
Artikel 10a:21 Herleving van het recht op uitkering
Artikel 10a:22 Verplichtingen en sancties
Artikel 10a:23 Anticumulatie
Artikel 10a:24 Scholing
Artikel 10a:25 Uitkering bij overlijden
Artikel 10a:25a Grensarbeiders
Artikel 10a:14 Diensttijd
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
In deze paragraaf wordt verstaan onder 'diensttijd': de aan het ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden, alsmede tijd die door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
Lid 2
Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
Lid 3
In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar;
b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld, een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid of een bovenwettelijke uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
d. tijd, bedoeld in de artikelen 5.3, 5.4 en 5.5 van het pensioenreglement;
e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig werkloos is geworden met ingang van de datum waarop de uitkering krachtens de Werkloosheidswet ingaat.

Artikel 10a:15 Voorwaarden voor recht op uitkering / samenloop met suppletie
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wo rdt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
Recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die:
a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6 of 8:8, met inachtneming van het derde lid.

Lid 2
Eveneens recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die door het college op basis van artikel 10a:9 derde lid een gemeentelijke werkloosheidsuitkering is toegekend.
Lid 3
In afwijking van het eerste lid biedt ontslag op basis van artikel 8:6 slechts aanspraken op een aansluitende uitkering indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid die artikel 8:6, derde lid, laatste volzin biedt.
Lid 4
Het recht op de aansluitende uitkering ontstaat op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
Lid 5
Voor degene op wie artikel 10a:5a van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de verlengde uitkering is verstreken.
Lid 6

Voor degene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken
Lid 7
Het recht op een aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.
Lid 8
De betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel 8:5 recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aansluitende uitkering, berekend naar de duur, als bepaald in artikel 10a:16, derde lid, op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij om die reden recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
Lid 9
Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het achtstelid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aansluitende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
Artikel 10a:16 Duur van de uitkering
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%.

Lid 2
De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:
a. de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en
b. twee jaar.

Lid 3
Ter bepaling van de duur van de aansluitende uitkering voor betrokkene, genoemd in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van het ontslag.
Lid 4
De betrokkene die op het tijdstip van ontslag de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
Artikel 10a:16a Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
De duur van de aansluitende uitkering voor de betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden, wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5% en wordt verminderd met de duur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en de duur van de verlengde uitkering genoemd in artikel 10a:5a.

Lid 2
De betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en die op de eerste dag van werkloosheid de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Een uitkering op basis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.
Lid 3
Op de aanvullende uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
Lid 4

Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.
Artikel 10a:16b Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.
Artikel 10a:17 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie o ok artikel 10a:38 lid 1.)
Artikel 10a:3 is van toepassing op de aansluitende uitkering.
Artikel 10a:18 Hoogte van de uitkering: indexering
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:3 8 lid 1.)
Artikel 10a:4 is van toepassing op de aansluitende uitkering.
Artikel 10a:19 Hoogte van de uitkering: bedrag
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
De aansluitende uitkering bedraagt 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid nog niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.
Lid 2
Ter bepaling van de hoogte van de aansluitende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag.
Lid 3
Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.
Artikel 10a:20 Beëindiging van het recht op uitkering
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op vervolguitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
Lid 2
In afwijking van het gestelde in lid 1 eindigt het recht op aansluitende uitkering niet in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en er geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet.
Lid 3
Het in het eerste lid gestelde geldt niet in het geval het recht op uitkering krachtens artikel 20, lid 1, onderdeel e van de Werkloosheidswet zou worden beëindigd wegens het verstrijken van de uitkeringsduur. In dat geval eindigt het recht op uitkering na het verstrijken van de uitkeringsduur van de aansluitende uitkering, berekend overeenkomstig artikel 10a:16.
Artikel 10a:20a Nawerking Ziektewet en WAZ
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Indien er op grond van de Ziektewet dan wel op grond van de Waz na aanvang van de aansluitende uitkering recht ontstaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, respectievelijk de Waz, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.
Artikel 10a:21 Herleving van het recht op uitkering
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de herleving van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
Lid 2
Artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, met betrekking tot de verlenging van het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
Artikel 10a:22 Verplichtingen en sancties
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1

Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
Lid 2
Tijdens ziekte is het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
Artikel 10a:23 Anticumulatie
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
Artikel 10a:24 Scholing
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
Artikel 10a:25 Uitkering bij overlijden
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
Lid 2
Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte.
Artikel 10a:25a Grensarbeiders
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
Na het verstrijken van de duur van een uitkering op grond van artikel 10a:13a heeft de betrokkene recht op de aansluitende uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij in Nederland zou hebben gewoond.
Lid 2
Op de uitkering op grond van dit artikel is artikel 10a:13a, tweede, vijfde en zesde lid, van overeenkomstige toepassing.
Paragraaf 4 Bovenwettelijke reïntegratiemaatregelen
Artikel 10a:26 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten
Artikel 10a:27 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten
Artikel 10a:28 Reïntegratietoeslag
Artikel 10a:29 Reïntegratietoeslag
Artikel 10a:30 Reïntegratietoeslag
Artikel 10a:31 Reïntegratietoeslag
Artikel 10a:32 Reïntegratiepremie
Artikel 10a:33 Reïntegratiepremie
Artikel 10a:34 Reïntegratiepremie
Artikel 10a:26 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
Aan de betrokkene die elders arbeid of een bedrijf ter hand gaat nemen en recht heeft of zou krijgen op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering indien hij geen betrekking zou hebben aanvaard of bedrijf ter hand zou hebben genomen, kan op zijn aanvraag een vergoeding van € 2.270,- worden toegekend als tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
Lid 2
Indien de betrokkene uit anderen hoofde eveneens een tegemoetkoming in de verhuiskosten krijgt, wordt deze vergoeding op de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming in mindering gebracht.
Artikel 10a:27 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
Om voor een verhuiskostenvergoeding op basis van artikel 10a:26 in aanmerking te komen dient de uitkeringsgerechtigde:

a. de werkloosheid door het ter hand nemen van arbeid of bedrijf met tenminste 50% met een minimum van vijf uur te verminderen;
b. te verhuizen binnen zes maanden na de vermindering van de werkloosheid, doch uiterlijk drie maanden voor de oorspronkelijk vastgestelde beëindigingsdatum van de uitkeringsperiode;
c. arbeid te aanvaarden voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een duur van minimaal één jaar, blijkend uit de overlegging van het arbeidscontract;
d. zich binnen een afstand van 25 kilometer van de standplaats van de nieuwe arbeid te vestigen, terwijl de afstand tussen deze standplaats en de oude woning tenminste 50 kilometer moet bedragen;
e. schriftelijk te melden of hij een vergoeding uit anderen hoofde ontvangt en te verklaren dat hij geen bezwaar heeft als de uitvoeringsinstelling bij de nieuwe werkgever deze melding verifieert en de uitvoeringsinstelling vaststelt dat de uitkeringsgerechtigde is verhuisd.

Lid 2
Het recht op de tegemoetkoming in de verhuiskosten ontstaat eerst als vaststaat dat de uitkeringsgerechtigde daadwerkelijk is verhuisd.
Artikel 10a:28 Reïntegratietoeslag
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
Betrokkene heeft op aanvraag recht op een reïntegratietoeslag indien:
a. hij een dienstbetrekking in de zin van de Werkloosheidswet aanvaardt en
b. het dagloon verbonden aan de nieuwe dienstbetrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag, met inachtneming van het tweede lid.

Lid 2
De reïntegratietoeslag dient binnen 10 weken nadat de nieuwe dienstbetrekking is aanvaard te worden aangevraagd bij het college.
Lid 3
Indien de omvang in uren van de nieuwe dienstbetrekking kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, heeft betrokkene recht op een reïntegratietoeslag, mits het dagloon omgerekend naar de omvang van de oude betrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.
Lid 4
Indien de in het eerste lid genoemde dienstbetrekking van tijdelijke aard is, dient zij voor de duur van minimaal één jaar te zijn overeengekomen.
Lid 5
In gevallen waarin artikel 35 van de Werkloosheidswet of artikel 10a:32 van de CAR van toepassing is, is er geen recht op de in het eerste lid genoemde reïntegratietoeslag.
Artikel 10a:29 Reïntegratietoeslag
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
De duur van de reïntegratietoeslag is negen maanden voor elk vol jaar dat de betrokkene nog recht zou hebben op een aanvullende en/of aansluitende uitkering indien betrokkene de nieuwe betrekking niet zou hebben verkregen.
Lid 2
Voor de bepaling van de duur van de reïntegratietoeslag op basis van het eerste lid wordt het aantal jaren dat de betrokkene nog recht zou hebben op een bovenwettelijke uitkering op hele jaren naar beneden afgerond.
Artikel 10a:30 Reïntegratietoeslag
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
De reïntegratietoeslag wordt beëindigd:
a. indien de voor betrokkene berekende duur is verstreken;
b. indien betrokkene geheel werkloos wordt in de nieuwe betrekking;
c. indien de inkomsten uit de nieuwe betrekking gedurende drie maanden het in artikel 10a:31 opgenomen niveau van de reïntegratietoeslag te boven zijn gegaan.

Lid 2
Onder gehele werkloosheid in de zin van het eerste lid, onderdeel b wordt de situatie verstaan waarin de betrokkene die in de nieuwe betrekking per kalenderweek:
a. ten minste acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan vijf arbeidsuren resteren of;

b. minder dan acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan de helft van de arbeidsuren resteren.

Lid 3
Indien betrokkene gedeeltelijk werkloos wordt in de nieuwe betrekking, blijft de reïntegratietoeslag gelden voor die uren waarvoor betrokkene nog werkzaamheden verricht. De toeslag wordt dan naar rato uitgekeerd.
Lid 4
De uitkeringsgerechtigde dient aan het einde van elke maand een overzicht te verschaffen van de inkomsten uit de nieuwe dienstbetrekking die hij in die maand heeft genoten. Op basis van dit overzicht wordt bepaald of er een recht op een reïntegratietoeslag is en zo ja, hoe hoog die toeslag dient te zijn.
Lid 5
Indien het recht op reïntegratietoeslag op grond van het eerste lid, onderdeel c is beëindigd, kan dit recht niet meer herleven.
Artikel 10a:31 Reïntegratietoeslag
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
De reïntegratietoeslag vult de inkomsten uit de nieuwe betrekking aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.
Lid 2
Indien er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 10a:28, derde lid, vult de reïntegratietoeslag de inkomsten uit de nieuwe betrekking, omgerekend naar de omvang van de oude betrekking, naar rato aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.
Artikel 10a:32 Reïntegratiepremie
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie oo k artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
Op verzoek van de betrokkene kan een reïntegratiepremie worden toegekend indien:
a. betrokkene een aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid geniet en;
b. hij arbeid voor onbepaalde tijd ter hand gaat nemen of bedrijf gaat uitoefenen, waardoor de werkloosheid volledig wordt opgeheven.

Lid 2
Het verzoek tot toekenning van de reïntegratiepremie dient uiterlijk 10 weken na beëindiging van de uitkering op basis van de Werkloosheidswet door betrokkene te worden ingediend.
Lid 3
Toekenning van een reïntegratiepremie is alleen mogelijk indien het verzoek betrekking heeft op de gehele bovenwettelijke uitkering.
Lid 4
Indien op verzoek van betrokkene een reïntegratiepremie wordt toegekend, wordt het recht op een maandelijks te betalen bovenwettelijke uitkering door het recht op een bedrag ineens vervangen en vervallen daarmee de opgebouwde rechten van betrokkene op een bovenwettelijke uitkering. De artikelen 10a:7, 10a:8 en 10a:21 zijn dan niet van toepassing.
Lid 5
Indien het recht op de aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid krachtens artikel 10a:7 of artikel 10a:21 herleeft voordat een besluit over het verzoek van betrokkene omtrent de toekenning van een reïntegratiepremie genomen is, wordt negatief besloten op dit verzoek.
Artikel 10a:33 Reïntegratiepremie
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslag en. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Lid 1
De berekeningsgrondslag van de reïntegratiepremie is de som van de maandelijkse aanspraken op bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene nog recht zou hebben gehad, indien hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard en gedurende de gehele resterende periode waarin hij nog aanspraak zou hebben gehad op bovenwettelijke uitkering in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven als dat hij is op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de nieuwe werkgever.
Lid 2
Voor de toekenning van een reïntegratiepremie wordt uitgegaan van de berekeningsbasis op grond van het eerste lid zoals die op de datum van toekenning van de premie wordt vastgesteld.
Lid 3
Op basis van de Werkloosheidswet opgelegde sancties hebben geen invloed op de berekeningsbasis van de reïntegratiepremie.
Artikel 10a:34 Reïntegratiepremie
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)

De reïntegratiepremie bedraagt 5% van de in artikel 10a:33 genoemde berekeningsgrondslag, met als maximum een bedrag van 130 maal het dagloon van de betrokkene.
Paragraaf 5 Overgangsbepalingen
Artikel 10a:35 Vervallen
Artikel 10a:36 Overige en slotbepalingen
Artikel 10a:37 Overige en slotbepalingen
Artikel 10a:38 Slotbepaling
Artikel 10a:35 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 10a:36 Overige en slotbepalingen
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de aanvullende en aansluitende uitkering doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.
Artikel 10a:37 Overige en slotbepalingen
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. (Zie ook artikel 10a:38 lid 1.)
Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 2001.
Artikel 10a:38 Slotbepaling
Lid 1
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.
Lid 2
Bij verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen uit de CAR en UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen, zoals deze luidden op 30 juni 2008.
10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid
Paragraaf 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen
Artikel 10d:1 Werkingssfeer
Artikel 10d:2 Begripsbepalingen
Artikel 10d:1 Werkingssfeer
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boventallig is geworden of op grond van, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.
Artikel 10d:2 Begripsbepalingen
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **aanvullende uitkering**:
uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
b. **grondslag**:
het gemiddelde van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) , berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de reintegratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
c. **gemeentelijke sector**:
de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
d. **boventalligheid**:
de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
e. **na-wettelijke uitkering**:
de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
f. **werkloosheid**:
werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente;
g. **werkloosheidsuitkering**:
uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente.

Paragraaf 2 Samenloop met lokale afspraken
Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken
Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken
Lid 1
Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.
Lid 2

Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken college en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.
Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8
Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8
Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8
Lid 1
Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het college een passende regeling.
Lid 2
De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het college gehoord.
Lid 3
Het college betrekt bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.
Paragraaf 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)
Artikel 10d:5 Begripsbepalingen
Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag
Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase
Artikel 10d:8 Verlenging reïntegratiefase bij nalatigheid gemeente
Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop
Artikel 10d:10 Re-integratieplan
Artikel 10d:5 Begripsbepalingen
Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:
a. **re-integratiefase:**
de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een reintegratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;
b. **re-integratieplan:**
het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen;

Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag
Lid 1
De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een re-integratiefase.
Lid 2
De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.
Lid 3
De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.
Lid 4
De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.
Lid 5
De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:
a. 2 tot 10 jaar 4 maanden
b. 10 tot 15 jaar 8 maanden
c. 15 jaar of meer 12 maanden.

Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase
Lid 1
De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt.
Lid 2
De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
Lid 3
Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.
Artikel 10d:8 Verlenging reïntegratiefase bij nalatigheid gemeente
Lid 1
De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het college zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
Lid 2
De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke reintegratiefase.

Lid 3
Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het college de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.
Lid 4
Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het reintegratieplan van kracht.
Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop
Lid 1
De ambtenaar kan het college verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.
Lid 2
Het college stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de reintegratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:
a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
b. de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levensloopregeling; en
c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.

Lid 3
Het college en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het college en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het reintegratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.
Lid 4
Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.
Artikel 10d:10 Re-integratieplan
Lid 1
Het college stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.
Lid 2
De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het college gehoord.
Lid 3
In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het college en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:
- verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het reintegratieplan;
- scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
- opstellen arbeidsmarktprofiel;
- sollicitatieactiviteiten.

Lid 4
In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het college, met een maximum van € 7.500,=.
Paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid
Toelichting
In deze paragraaf zijn de nieuwe bepalingen opgenomen voortvloeiende uit het Cao-akkoord 2011-2012.
Algemene bepalingen
Artikel 10d:11 Toepassingsbereik
Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting
Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject
Inhoud Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek
Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract
Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract
Verlenging en einde Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging
Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur
Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract
Paritaire co mmissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten
Artikel 10d:24 Paritaire commissie
Artikel 10d:11 Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door het college boventallig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat, een dienstverband van tenminste twee jaar heeft bij de betreffende gemeente.
Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject
De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.
Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting
In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het college een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de gemeente.
Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject
Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.
Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek
Lid 1
Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken college en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de gemeente. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.
Lid 2
Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.
Lid 3
Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.
Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract
Lid 1
Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen college en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.
Lid 2
Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.
Lid 3
Afspraken kunnen worden gemaakt over:

- het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
- het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
- de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
- het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
- eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
- de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling;
- het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.

Lid 4
De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het college. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het college een afzonderlijk besluit.
Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract
Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.
Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject
Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.
Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging
Lid 1
Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente weigert.
Lid 2
Het college kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
Lid 3

Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het college aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.
Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur
Lid 1
Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het college over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.
Lid 2
Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
Lid 3
Het college beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.
Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject
Lid 1
Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het college over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.
Lid 2
Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.
Lid 3
Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.
Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject
Lid 1
Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het college besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.
Lid 2
Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het college de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.
Lid 3
Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.
Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract
Lid 1
Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
Lid 2
Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract. Deze partij maakt dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar.
Lid 3
Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het college zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.
Lid 4
Ingeval het college van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.
Lid 5
Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.
Artikel 10d:24 Paritaire commissie

Lid 1
Het college stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.
Lid 2
Zowel de ambtenaar als het college kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract, als bedoeld in artikel 10d:23, vijfde lid, voorleggen aan deze commissie.
Lid 3
De commissie brengt over een in het tweede lid bedoeld geschil een bindend advies uit.
Lid 4
Het college stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.
Paragraaf 6 Aanvullende uitkering
Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering
Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag
Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag
Artikel 10d:28 Sancties
Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering
Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering
Lid 1
Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:
a. op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is; of
b. op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is; en
c. recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.

Lid 2
Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.
Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag
Lid 1
De aanvullende uitkering kent twee fases. De aanvullende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) over het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
Lid 2
Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:
a. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) tot een bedrag van € 4.375,= 10%;
b. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20%;
c. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 5.250,= 30%.

Lid 3
Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:
a. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10%;
b. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20%;
c. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 6.560,= 30%.

Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag
Lid 1
De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.
Lid 2
De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.
Artikel 10d:28 Sancties
Lid 1
Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.
Lid 2
Het college stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.
Lid 3
Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het college besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
Lid 4

Het college stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.
Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering
De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.
Paragraaf 7 Na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:35 Afkoop
Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering
Lid 1
De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:
a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.

Lid 2
Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.
Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering
Lid 1
De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet.
Lid 2
Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
Lid 3
. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van het oude salaris en de toegekende salaristoelage(n) niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.
Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering
De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is
a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar
b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar
c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering
Lid 1
De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.
Lid 2
De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.
Lid 3
Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering
Het college stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.
Artikel 10d:35 Afkoop
Lid 1
Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.
Lid 2
Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.
Paragraaf 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid
Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid
Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16
Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16
Artikel 10d:39 Overgangsrecht

Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid
Lid 1
De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.
Lid 2
Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.
Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16
Lid 1
De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en het salaris en de toegekende salaristoelage(n) voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.
Lid 2
Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.
Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16
De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.
Artikel 10d:39 Overgangsrecht
In afwijking van artikel 10d:31 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:
a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had in de gemeentelijke sector en
b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008 gelijk aan (0,25 + (0,195 + 0,015 * (X- 21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 -2) jaar, met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttreedleeftijd in de gemeentelijke sector.

10e Bijzondere bovenwettelijke werkloosheidsuitkering voor de ambtenaar met op 1 januari 2008 20 dienstjaren of meer
Vervallen hoofdstuk
Hoofdstuk 10e is vervallen
11 Uitkeringsregeling ontslag
Artikel 11:0:0:0 Aanvullende bepaling gemeente Den Helder
Klik hier voor de aanvullende bepaling van de gemeente Den Helder.
Artikel 11:1 Betrokkene
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
In dit hoofdstuk wordt verstaan onder betrokkene: de gewezen ambtenaar aan wie ontslag is verleend:
a. op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 uit een betrekking waarin hij tijdelijk was aangesteld, terwijl die aanstelling minder dan vijf jaren heeft geduurd dan wel is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
b. op een andere grond genoemd in hoofdstuk 8 van deze regeling, met uitzondering van artikel 8:9, mits dat ontslag niet op eigen verzoek is geschied en evenmin aan eigen schuld of toedoen is te wijten;
en die aan dat ontslag geen recht op een uitkering ingevolge artikel 8:3 kan ontlenen.

Lid 2
Onder betrokkene in de zin van dit hoofdstuk kan tevens worden verstaan de gewezen ambtenaar die ontslag heeft gevraagd omdat hij of zij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.
Artikel 11:2 Lichamen
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'lichamen':
Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.
Artikel 11:3 Diensttijd
Hoofdstuk 11 is niet van toepas sing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd':

de aan het in artikel 11:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de Wet privatisering ABP is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D 2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
Lid 2
Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 11:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
Lid 3
In afwijking van het bepaalde in het eerste en het tweede lid blijft buiten beschouwing:
a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een maand daarvan wegens verleend ontslag;
b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmede gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 11:8, vierde lid;
c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
d. tijd als bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel tijd in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop de uitkering ingaat.

Lid 4
Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van een uitkering in aanmerking is genomen, met een overheidspensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van de uitkering, met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.
Artikel 11:4 Dienstbetrekking
Hoofdst uk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
Dit hoofdstuk verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.
Lid 2
Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.
Artikel 11:5 Bezoldiging
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'bezoldiging': de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid van deze regeling zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6.
Lid 2
Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.
Lid 3
Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.
Lid 4
Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.
Artikel 11:6 Recht op uitkering
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
Indien wordt voldaan aan de hierna genoemde voorwaarden, bestaat behoudens het bepaalde in het zesde lid, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, recht op een uitkering waarvan de duur wordt vastgesteld:

a. voor de betrokkene die in de periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag in ten minste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest, ingevolge artikel 11:7;
b. voor de betrokkene die een diensttijd heeft van ten minste drie jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ingevolge artikel 11:7, dan wel wanneer het bepaalde in artikel 11:8, eerste lid, daartoe aanleiding geeft ingevolge artikel 11:8, tweede lid en, indien van toepassing artikel 11:8, vierde lid.

Lid 2
Indien het ontslag ingaat binnen 12 maanden na afloop van perioden waarin de betrokkene ten gevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd was werkzaamheden te verrichten, of werkzaamheden heeft verricht als bedoeld in artikel 8 van de Werkloosheidswet en hij de hoedanigheid van werknemer heeft herkregen, wordt de in het eerste lid, onder a, bedoelde periode van 12 maanden verlengd met de duur van de perioden van de bedoelde verhindering.
Lid 3
De in een week verrichte werkzaamheden worden slechts in aanmerking genomen, voor zover zij betrekking hebben op de dienstbetrekking waaruit de betrokkene is ontslagen en op een of meer dienstbetrekkingen waarvoor eerstgenoemde dienstbetrekking in de plaats is gekomen en voor zover deze niet reeds eerder in aanmerking zijn genomen voor een recht op uitkering.
Lid 4
Met weken, bedoeld in de voorgaande leden, worden gelijkgesteld weken, waarover de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen.
Lid 5
De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17a, derde en vierde lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.
Lid 6
In bijzondere gevallen kan het college bepalen dat, wanneer niet aan de verplichting bedoeld in artikel 11:21, tweede of derde lid, is voldaan, het recht op uitkering ingaat met de dag waarop de inschrijving bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats heeft plaatsgehad.
Lid 7
Geen recht op uitkering bestaat:
a. indien de betrokkene op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
b. indien de betrokkene ter zake van dat ontslag recht heeft op suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van deze regeling;
c. indien de betrokkene op de dag van het ontslag de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
d. indien het ontslag aan eigen schuld of toedoen is te wijten;
e. indien het ontslag naar het oordeel van het college geacht moet worden niet te leiden tot onvrijwillige werkloosheid;
f. voor de betrokkene, die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, aan wie schriftelijk is medegedeeld, dat hem eervol ontslag zal worden verleend en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, welke mede in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.

Lid 8
De betrokkene, bedoeld in het zevende lid, onder a, heeft recht op uitkering met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80. De hoogte van deze uitkering wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van de uitkering wordt voor de toepassing van:
a. artikel 11:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen;
b. artikel 11:8 als uitgangspunt uitgegaan van de datum van ontslag.

Lid 9
Het college beslist over de toekenning van uitkering op aanvraag door de betrokkene.
Artikel 11:7 Duur van de uitkering
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook ar tikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
De uitkeringsduur is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
Lid 2
Indien de betrokkene:

a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of;
b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;
wordt de duur van de uitkering verlengd met:
3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar en
4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

Lid 3
Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:
a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoont als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en;
b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.

Lid 4
Perioden, waarin een betrokkene:
a. Recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d; worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.

Lid 5
Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:
a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, volledig, en;
b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.

Lid 6
Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:
a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid of;
b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakanties.

Lid 7
Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene

van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen, is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.
Lid 8
Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:
a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

Lid 9
De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.
Artikel 11:8 Duur van de uitkering
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeid scontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
In afwijking van artikel 11:7, eerste en tweede lid, wordt, indien dit leidt tot een langere uitkeringsduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid van dit artikel is begrepen, de duur van de uitkering vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.
Lid 2
De duur van de uitkering wordt vastgesteld op een aantal maanden, gelijk aan 1/6 deel van de diensttijd, waarna de uitkomst naar boven wordt afgerond op hele maanden.
Lid 3
De ingevolge het tweede lid berekende uitkeringsduur wordt ten hoogste vastgesteld op 24 maanden.
Lid 4
Indien een betrokkene ten tijde van het ontslag een diensttijd van ten minste tien jaren heeft volbracht en de som van zijn leeftijd en diensttijd, die hij ten tijde van het ontslag heeft bereikt, 60 jaren of meer bedraagt, wordt hem na afloop van de termijn waarover uitkering is toegekend aansluitend gedurende een periode van zes maanden een bijzondere verlenging verleend.
Artikel 11:9 Vervolguitkering
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
De betrokkene, die het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op die uitkering recht op een vervolguitkering.
Lid 2
De betrokkene die:
a. het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, eerste lid, heeft bereikt en
b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de uitkeringsduur, heeft recht op een vervolguitkering.

Lid 3
Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van de vervolguitkering een jaar.
Lid 4
De duur van de vervolguitkering voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.
Lid 5
De betrokkene aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervolguitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervolguitkering eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
Lid 6
De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is en aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervolguitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervolguitkering eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
Lid 7
Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van de uitkering van overeenkomstige toepassing op de vervolguitkering.
Artikel 11:10 Bedrag van de uitkering
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
Het bedrag van de uitkering is gedurende de eerste twee maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de volgende twee maanden 77% en vervolgens 67% van de bezoldiging.

Lid 2
Het bedrag van de uitkering is gedurende de termijn van de bijzondere verlenging ingevolge artikel 11:8, vierde lid, 67% van de bezoldiging.
Lid 3
Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in het eerste en tweede lid, met 3 procentpunten verhoogd.
Artikel 11:11 Bedrag van de vervolguitkering
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
Het bedrag van de vervolguitkering is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
Lid 2
Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.
Artikel 11:12 Verhuiskosten
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Aan de betrokkene bedoeld in artikel 11:8, eerste lid, kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.
Artikel 11:13 Vermindering
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op de in artikel 11:6 bedoelde uitkering een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en uitkering samen de bezoldiging te boven gaan.
Voor de bepaling van het bedrag waarmede de uitkering vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van de uitkering ingevolge artikel 11:23, eerste lid, niet in aanmerking genomen.
Lid 2
Ten aanzien van de betrokkene aan wie een uitkering is toegekend en die wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn betrekking ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten, ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaats vond uit de betrekking die door betrokkene gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd werd bekleed, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat de oorspronkelijk toegekende uitkering wordt verminderd met het bedrag waarmee het pensioen al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van de oorspronkelijk toegekende uitkering de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.
Lid 3
Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem de uitkering is toegekend.
Lid 4
Wanneer de betrokkene op of na de dag bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
Lid 5
Onder inkomsten bedoeld in de voorgaande leden worden niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of gratificatie.

Artikel 11:14 Opgave van inkomsten
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij voor zover mogelijk opgave van de inkomsten die hij uit dan wel in verband met die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende uitkeringstermijn op.
Lid 2
Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven doet hij voor het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.
Lid 3
Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.
Lid 4
Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 11:13, het derde en vierde lid.
Artikel 11:15 Overlijdensuitkering
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artike l 11:32 lid 1.)
Lid 1
Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, bedoeld in artikel 11:6 wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 11:5 over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.
Lid 2
Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een bedrag wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde andere betrekking, ten gevolge waarvan op de uitkering een vermindering werd toegepast op grond van artikel 11:13, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de verminderde uitkering over een tijdvak van drie maanden, voor zover nodig aangevuld, zodanig dat de som van beide bedragen gelijk is aan het bedrag, bedoeld in het eerste lid.
Lid 3
Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.
Lid 4
Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.
Artikel 11:16 Verplichtingen bij ziekte
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.
Lid 2
Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.
Lid 3
Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.
Lid 4

Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
Lid 5
Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
Artikel 11:17 Uitkering bij ziekte
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
Indien de betrokkene binnen de termijn waarover hij aanspraak heeft op een van de uitkeringen bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15 dan wel uiterlijk een maand na afloop van die termijn wegens ziekte verhinderd is arbeid te verrichten, wordt hem telkens met ingang van de vierde dag van die verhindering een uitkering toegekend van 80% van zijn bezoldiging.
Lid 2
De in het eerste lid bedoelde uitkering eindigt zodra de betrokkene deze over tezamen 260 werkdagen bij een vijfdaagse werkweek heeft genoten. De bepalingen van hoofdstuk 7 van deze regeling, zoals dit luidde voor 1 januari 2001, zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.
Artikel 11:18 Samenloop
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontsla gen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Zolang de betrokkene de uitkering geniet, bedoeld in artikel 11:17, eerste lid, wordt met ingang van de dag waarop de verhindering wegens ziekte aanvangt, de uitbetaling van de uitkering, bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15, opgeschort.
Artikel 11:19 Afkoop
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Op verzoek van de betrokkene die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, kan het recht op uitkering geheel of ten dele worden afgekocht.
Artikel 11:20 Verval en opnieuw toekennen van het recht op uitkering
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
Het recht op uitkering dat in verband met het niet voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, uitsluitend wordt vastgesteld ingevolge artikel 11:7, eerste lid, vervalt met ingang van de dag waarop de werkloosheid eindigt en wordt bij weer intredende onvrijwillige werkloosheid opnieuw toegekend voor de resterende duur met ingang van de dag waarop de laatstbedoelde werkloosheid ingaat, tenzij de betrokkene ter zake van deze laatstelijk opgetreden werkloosheid aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of krachtens enige publiekrechtelijke regeling inzake wachtgeld of uitkering.
Lid 2
Voor toepassing van dit artikel wordt onder beëindiging van de werkloosheid begrepen:
a. het aanvaard hebben van een naar zijn aard vaste dienstbetrekking;
b. het gedurende een periode van een maand vervuld hebben van een naar zijn aard tijdelijke dienstbetrekking bij dezelfde werkgever, voorzover de omvang van de nieuwe dienstbetrekking ten minste gelijk is aan die van de dienstbetrekking op basis waarvan het recht op uitkering bestaat.

Lid 3
Een betrokkene die bij afloop van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid, nog onvrijwillig werkloos is, heeft opnieuw recht op een uitkering, mits de betrokkene:
a. binnen 6 maanden na de dag waarop het recht op uitkering ontstond als bedoeld in artikel 11:6, eerste lid, onder a, arbeid in dienstbetrekking heeft aanvaard; en
b. in ten minste 13 weken opnieuw werkzaam is geweest als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet.

Lid 4
Voor de toepassing van het derde lid worden weken waarop de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen, gelijkgesteld met gewerkte weken.
Lid 5
De duur van de uitkering als bedoeld in het derde lid, bedraagt zes maanden, verminderd met de resterende duur van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid.
Lid 6
Het college beslist over het opnieuw toekennen van de uitkering als bedoeld in het eerste lid en op toekenning van een uitkering als bedoeld in het derde lid, op aanvraag door de betrokkene.
Lid 7

Het recht op uitkering vervalt wanneer de daartoe strekkende aanvraag, bedoeld in het zesde lid en in artikel 11:6, negende lid, niet binnen een termijn van twee jaren na het ontstaan of het opnieuw ontstaan van dat recht bij het college is ingekomen.
Artikel 11:21 Verplichtingen
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.
Lid 2
Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat. Hij dient binnen veertien dagen daarna een bewijs van inschrijving als werkzoekende van het arbeidsbureau aan het college over te leggen.
Lid 3
De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.
Lid 4
Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen.
Lid 5
De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.
Lid 6
Door het aanvaarden van de uitkering wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen dat zij, die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen, alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.
Artikel 11:22 Opschorting
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
Indien de betrokkene na zijn ontslag uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging heeft of krijgt of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.
Lid 2
Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.
Artikel 11:23 Samenloop
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is me t ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op uitkering is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering en in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van de uitkering, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

65% tot 80% :	80%;
55% tot 65% :	60%;
45% tot 55% :	50%;
35% tot 45% :	40%;
25% tot 35% :	30%;
15% tot 25% :	20%;
minder dan 15% :	0%.

De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en de verminderde uitkering bedraagt voorts niet meer dan de onverminderde uitkering die wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op de uitkering in mindering gebracht.

Lid 2
Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.
Lid 3
Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
Artikel 11:24 Samenloop
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbei dscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Indien de betrokkene aanspraken krijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet, worden gedurende de termijn, waarover die aanspraken bestaan, de op grond van deze regeling toegekende uitkeringen niet uitbetaald.
Artikel 11:25 Betaling
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:3 2 lid 1.)
Lid 1
Het bedrag van de uitkering, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van de uitkering werd genoten.
Lid 2
Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van de uitkering over langere termijnen geschieden.
Artikel 11:26 Verval van uitkering
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook a rtikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
De uitkeringen kunnen geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:
a. indien de betrokkene bedoeld in artikel 11:6, de opgave bedoeld in artikel 11:14, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
b. indien de betrokkene niet voldoet aan het bepaalde in artikel 11:21, tweede en derde lid, dan wel indien hij zonder toestemming van het college gedurende de tijd, waarin hij een uitkering geniet, de in evengenoemde leden bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat deze op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
c. indien de betrokkene enig op grond van artikel 11:21, vijfde lid, gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, dan wel indien er overigens gegronde reden is om aan te nemen dat hij niet ernstig tracht werk te vinden;
d. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
e. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 11:16, eerste en tweede lid, zijn gesteld;
f. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt, dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
g. indien achteraf blijkt, dat voor het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan die, zo deze eerder bekend waren, aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 van deze regeling ontslag te verlenen;
h. indien de betrokkene niet ernstig tracht werk te vinden.

Lid 2
Het voorgaande lid is, voor zover nodig, van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.
Lid 3
Indien de betrokkene de verplichting bedoeld in artikel 11:21, eerste lid, niet nakomt dan wel indien hij als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling opzettelijk of door nalatigheid verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van het arbeidsbureau, welke kan leiden tot het verkrijgen van werk dat hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen of indien hij weigert dergelijk werk te aanvaarden, vervalt de uitkering voor het gedeelte waarmee deze tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.
Lid 4
Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van een aangeboden betrekking of van een gelegenheid tot het verkrijgen van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel

van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.
Artikel 11:27 Einde van het recht op uitkering
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
Het recht op uitkering eindigt:
a. met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
c. indien het recht op uitkering geheel wordt afgekocht.

Lid 2
Het recht op uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 11:6, achtste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van deze uitkering de duur, voor zover deze wordt bepaald aan de hand van artikel 11:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.
Lid 3
De voorgaande leden zijn, voor zover nodig van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.
Artikel 11:28 Nadere voorschriften
Hoofdstuk 11 is n iet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Ter uitvoering van dit hoofdstuk kan het college nadere voorschriften geven.
Artikel 11:29 Overgangsbepalingen
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
Op de uitkeringen toegekend krachtens de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur, nooit lager zal zijn dan op grond van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.
Lid 2
Ten aanzien van de uitkeringen, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van de toegekende uitkering langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.
Lid 3
De betrokkene aan wie een uitkering was toegekend op grond van artikel 11, eerste lid, van de uitkeringsregeling, zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, en welke als gevolg van beëindiging van de werkloosheid is vervallen, behoudt binnen de in artikel 13, tweede lid genoemde termijn en overeenkomstig de overige daarvoor genoemde voorwaarden het recht op opnieuw toekennen van de uitkering. Artikel 13, eerste lid van de uitkeringsregeling zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, blijft van toepassing op een weder toegekende uitkering als bedoeld in de vorige volzin, met dien verstande dat de duur van de toegekende uitkering wordt herberekend op grond van het tweede lid.
Artikel 11:30 Overgangsbepalingen
Hoofdstuk 11 is niet van toepassing op de am btenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later. (Zie ook artikel 11:32 lid 1.)
Lid 1
Degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van de bepalingen van de uitkeringsverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van deze uitkering de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.
Lid 2
Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van dit hoofdstuk.
Artikel 11:31 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 11:32 Slotbepaling
Lid 1
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later.

Lid 2
Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voorzover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals deze luidde op 31 december 2000.
11a Suppletie
Artikel 11a:1 Begripsomschrijvingen
Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)
Lid 1
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder :

a. **arbeidsongeschiktheid:**
arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
b. **arbeidsongeschiktheidsuitkering:**
een periodieke uitkering, toegekend op grond van arbeidsongeschiktheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
c. **WAO-uitkering:**
uitkering op grond van de WAO;
d. **betrokkene:**
de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, aan wie op grond van artikel 8:5 ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is, met uitzondering van degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen;
e. **bestuursorgaan:**
het orgaan als bedoeld in artikel 8:5, eerste lid, dat bevoegd is betrokkene ontslag te verlenen;
f. **suppletie:**
de suppletie, bedoeld in artikel 11a:6;
g. **dagloon:**
het dagloon in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, vermeerderd met het bedrag aan pensioenpremie, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, en in voorkomend geval verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO;
h. **berekeningsgrondslag van de suppletie:**
het dagloon van betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;
i. **werkloosheidsuitkering:**
een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene.

Lid 2
Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.
Artikel 11a:2 Recht op suppletie
Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)
Lid 1
Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.
Lid 2
Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
Artikel 11a:3 Recht op suppletie
Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)
Lid 1
Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie.
Lid 2
Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletie mede gangbare arbeid. Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.
Artikel 11a:4 Recht op suppletie
Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang :

a. betrokkene een WAO-uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
b. betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingstoelage als bedoeld in hoofdstuk 12 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 11a:5 Recht op suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer bepe rkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Het recht op suppletie eindigt:

a. na ommekomst van de duur van de suppletie;
b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
c. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 11a:6 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie.

Lid 2

De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor de sector Gemeenten geldende algemene bezoldigingswijziging.

Lid 3

Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt :

a. gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
b. gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

Artikel 11a:7 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

In afwijking van artikel 11a:6, derde lid, wordt, indien het in artikel 11a:2 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 11a:6, derde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.

Lid 2

Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 11a:8 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1

Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering, een Waz-uitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Lid 2

Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, in geval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Lid 3

Indien de toerekeningswijze, bedoeld in het tweede lid, in een individueel geval naar het oordeel van het bestuursorgaan leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan het bestuursorgaan ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.

Artikel 11a:9 Suppletie

Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)

Lid 1
Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 11a:8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
Lid 2
Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:
a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
b. gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
c. vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in onderdeel a en b, en artikel 11a:8, tweede lid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.

Lid 3
In bijzondere gevallen kan het bestuursorgaan ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.
Artikel 11a:10 Suppletie
Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)
Voor de toepassing van artikel 11a:8 en 11a:9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, een Waz-uitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft:
a. vermindering ondergaan;
b. blijvend geheel geweigerd worden;
c. tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel;
d. in uitkeringsduur beperkt worden.

Artikel 11a:11 Suppletie
Dit hoofdstuk is van toepassing op ee n zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)
Lid 1
Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, keert het bestuursorgaan een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.
Lid 2
Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd:
a. aan de langstlevende der echtgenoten of geregistreerde partner(s) indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot of geregistreerde partner gescheiden leefde;
b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

Lid 3
Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgenoot of geregistreerde partner aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
Lid 4
Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
Lid 5
Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.
Artikel 11a:12 Betaling van suppletie
Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)
Lid 1
Het bestuursorgaan stelt op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.
Lid 2

Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het bestuursorgaan beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
Lid 3
Het bestuursorgaan betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat het het recht op die suppletie heeft vastgesteld. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf.
Lid 4
De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen 3 maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Het bestuursorgaan kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.
Artikel 11a:13 Betaling van suppletie
Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)
Lid 1
Het bestuursorgaan betaalt ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 11a:3.
Lid 2
Het bestuursorgaan kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.
Lid 3
Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt beschouwd als een suppletie.
Artikel 11a:14 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten
Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie ar tikel 11a:21)
Lid 1
Het bestuursorgaan kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.
Lid 2
Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het bestuursorgaan noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door het bestuursorgaan te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die opleiding of scholing is geëindigd.
Lid 3
In de door het bestuursorgaan te stellen regels, bedoeld in het tweede lid, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing.
Artikel 11a:15 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten
Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)
Lid 1
De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan het bestuursorgaan.
Lid 2
De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van het bestuursorgaan nodig.
Artikel 11a:16 Uitvoeringsvoorschriften
Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)
Lid 1
Het bestuursorgaan stelt nadere regels vast met betrekking tot :
a. de wijze waarop de controle van betrokkene plaatsvindt;
b. het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie.

Lid 2
Het bestuursorgaan kan nadere regels stellen met betrekking tot artikel 11a:15.
Artikel 11a:17 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte
Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groe p ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)
Lid 1
Degene die op 31 december 1995 uit hoofde van een ontslag uit de sector gemeenten recht heeft op een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K 4, tweede lid, juncto artikel K 6 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die wet luidde op die datum, en waarvan de duur op 1 januari 1996 nog niet is verstreken, heeft recht op suppletie.
Lid 2
Het in het eerste lid bedoelde recht op suppletie bedraagt bij een op 31 december 1995 genoten recht op herplaatsingswachtgeld van.

1 maand	gedurende de eerste 27 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
2 maanden	gedurende de eerste 26 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%

3 maanden	gedurende de eerste 25 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
4 maanden	gedurende de eerste 24 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
5 maanden	gedurende de eerste 22 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
6 maanden	gedurende de eerste 21 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
7 maanden	gedurende de eerste 20 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
8 maanden	gedurende de eerste 19 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
9 maanden	gedurende de eerste 18 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
10 maanden	gedurende de eerste 17 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
11 maanden	gedurende de eerste 16 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
12 maanden	gedurende de eerste 15 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
13 maanden	gedurende de eerste 14 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
14 maanden	gedurende de eerste 13 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
15 maanden	gedurende de eerste 12 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
16 maanden	gedurende de eerste 11 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
17 maanden	gedurende de eerste 10 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
18 maanden	gedurende de eerste 9 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
19 maanden	gedurende de eerste 9 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
20 maanden	gedurende de eerste 8 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
21 maanden	gedurende de eerste 7 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
22 maanden	gedurende de eerste 6 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
23 maanden	gedurende de eerste 5 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
24 maanden	gedurende de eerste 4 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
25 maanden	gedurende de eerste 3 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
26 maanden	gedurende de eerste 2 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
27 maanden	gedurende de eerste 1 maand 80%	vervolgens 33 maanden 70%
28 maanden		gedurende 33 maanden 70%
29 maanden		gedurende 32 maanden 70%
30 maanden		gedurende 31 maanden 70%
31 maanden		gedurende 30 maanden 70%
32 maanden		gedurende 29 maanden 70%
33 maanden		gedurende 28 maanden 70%
34 maanden		gedurende 27 maanden 70%
35 maanden		gedurende 26 maanden 70%
36 maanden		gedurende 25 maanden 70%
37 maanden		gedurende 24 maanden 70%
38 maanden		gedurende 23 maanden 70%
39 maanden		gedurende 22 maanden 70%
40 maanden		gedurende 21 maanden 70%
41 maanden		gedurende 20 maanden 70%
42 maanden		gedurende 19 maanden 70%
43 maanden		gedurende 18 maanden 70%
44 maanden		gedurende 17 maanden 70%
45 maanden		gedurende 16 maanden 70%
46 maanden		gedurende 15 maanden 70%
47 maanden		gedurende 14 maanden 70%
48 maanden		gedurende 13 maanden 70%
49 maanden		gedurende 11 maanden 70%
50 maanden		gedurende 10 maanden 70%
51 maanden		gedurende 9 maanden 70%
52 maanden		gedurende 8 maanden 70%
53 maanden		gedurende 7 maanden 70%
54 maanden		gedurende 6 maanden 70%
55 maanden		gedurende 5 maanden 70%
56 maanden		gedurende 4 maanden 70%
57 maanden		gedurende 3 maanden 70%
58 maanden		gedurende 2 maanden 70%
59 maanden		gedurende 1 maand 70%

Lid 3
De artikelen 11a:3, 11a:4, 11a:5, 11a:6, tweede lid, 11a:7, 11a:8, 11a:9, 11a:10, 11a:11, alsmede artikel 11a:12, derde lid tot en met 11a:16 zijn van overeenkomstige toepassing.
Lid 4
Het bestuursorgaan stelt ambtshalve van iedere overheidswerknemer als bedoeld in het eerste lid, het recht op suppletie vast met inachtneming van het in dit artikel bepaalde.

Lid 5
Artikel 11a:6, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag voor de betrokkene als dagloon geldt het dagloon zoals bepaald in artikel 42, derde en vierde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
Lid 6
Bij de bepaling op 1 januari 1996 van de periode waarover herplaatsingswachtgeld is genoten, wordt deze periode naar beneden afgerond op een hele maand.
Artikel 11a:18 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte
Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)
Indien de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, op 1 januari 1996 gedurende een periode van 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest in de zin van artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de mate van zijn algemene invaliditeit op grond van het pensioenreglement is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is vastgesteld op ten minste 25 procent, binnen een periode van zes maanden is aan te merken als betrokkene, geldt voor hem als dagloon het dagloon zoals bepaald in artikel 39, vierde en vijfde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
Artikel 11a:19 Overige en slotbepalingen
Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)
Indien het niveau van de WAO-conforme uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.
Artikel 11a:20 Overige en slotbepalingen
Dit hoofdstuk is van toepassing op een zeer beperkte groep ambtenaren. (Zie artikel 11a:21)
Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 1996.
Artikel 11a:21 Overige en slotbepalingen
Lid 1
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op of na 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.
Lid 2
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die tussen 1 juli 2006 en 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen en volledig arbeidsongeschikt is, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.
12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel
Artikel 12:0:0:0 Aanvullende bepaling gemeente Den Helder
Klik hier voor de aanvullende bepaling van de gemeente Den Helder.
Artikel 12:1 Algemene bepalingen
Lid 1
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **de commissie**:
   de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor georganiseerd overleg;
b. **de ambtenaren**:
   de ambtenaren in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;
c. **de organisaties**:
   de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Lid 2
Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.
Lid 3
Onder toegelaten organisaties worden verstaan: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP) , de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF) , dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voorzover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.

Lid 4
De leden van ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO of NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON.
Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie.
Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.
Lid 5
Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toegelaten worden indien zij representatief geacht kunnen worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg besproken.
Lid 6
Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.
Artikel 12:1:1 Samenstelling
Lid 1
Voor de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, wijst het college uit zijn midden een of meer vertegenwoordigers en hun plaatsvervangers aan.
De aanwijzing geschiedt bij elke nieuwe zittingsperiode van de raad en voorts telkens ter vervanging van hen die ophouden lid van het college te zijn.
Lid 2
Voor de vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, worden per centrale, bedoeld in artikel 12:1, derde lid, twee leden en hun plaatsvervangers aangewezen. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties, welke een minimum aantal ambtenaren tot haar leden tellen. Indien verschillende organisaties deel uitmaken van een zelfde centrale, geldt het in de vorige zin bepaalde voor deze organisaties gezamenlijk. In een nader vast te stellen regeling wordt het bedoelde minimum aantal ambtenaren bepaald.
Artikel 12:1:2 Samenstelling
Lid 1
Uiterlijk 1 februari van elk jaar doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1:1 , tweede lid, aan het college opgaaf van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.
Lid 2
Degene, die als lid of als plaatsvervanger door een organisatie is aangewezen, houdt op dit te zijn zodra hij geen lid van de organisatie of geen ambtenaar meer is, alsmede indien de organisatie schriftelijk aan het college doet weten dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger of plaatsvervanger is ingetrokken. In deze gevallen wordt zo spoedig mogelijk een opvolger aangewezen.
Artikel 12:1:3 Samenstelling
Lid 1
Voorzitter van de commissie is de door het college aangewezen vertegenwoordiger of bij afwezigheid zijn plaatsvervanger.
Lid 2
Het college wijst een ambtenaar, niet behorende tot de vertegenwoordiging van de organisaties, tot secretaris van de commissie aan, alsmede diens plaatsvervanger. Zo nodig stelt het college verder personeel voor het secretariaat ter beschikking.
Lid 3
De secretaris kan aan de besprekingen deelnemen.
Artikel 12:1:4 Mededeling omtrent CAR en UWO
Lid 1
Ingeval het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de CAR wijzigt, doet het college daarvan mededeling aan de commissie voor georganiseerd overleg.
Lid 2
Ten aanzien van gemeenten die zijn aangesloten bij de UWO geldt dat, ingeval het LOGA, bedoeld in het eerste lid, leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de UWO wijzigt, het college daarvan mededeling doet aan de commissie voor georganiseerd overleg.
Artikel 12:1:5 Mededeling omtrent CAR en UWO
Lid 1
Indien door het bevoegde bestuursorgaan wordt voorgesteld verandering te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stelt het college het overleg als bedoeld in artikel 12:2 hiervan op de hoogte.
Lid 2
Het college stelt in geval van een ingrijpende verandering in de inrichting van enig dienstonderdeel regels vast betreffende:
a. de fase waarin ter zake van die verandering het overleg als bedoeld in artikel 12:2 wordt gevoerd;

b. de wijze waarop en de fase waarin de bij die verandering betrokken ambtenaren worden gehoord;
c. de personele gevolgen van die verandering.

Lid 3
Over het voornemen al dan niet regels, bedoeld in het vorig lid, vast te stellen wordt overleg gevoerd als bedoeld in artikel 12:2.
Artikel 12:2 Taak en bevoegdheden
Lid 1
De commissie voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd. De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel.
Lid 2
Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de commissie voor georganiseerd overleg.
Lid 3
De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.
Artikel 12:2:1 Taak en bevoegdheden
Besluiten omtrent de onderwerpen, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, worden door het college en de raad niet genomen, noch voorstellen daaromtrent gedaan, dan nadat de commissie haar gevoelen over de concept-besluiten, respectievelijk voorstellen heeft kenbaar gemaakt.
Artikel 12:2:2 Taak en bevoegdheden
Lid 1
De commissie, alsmede de vertegenwoordiging van de organisaties, is bevoegd aangaande de in artikel 12:2, eerste lid, bedoelde onderwerpen voorstellen te doen aan het college.
Lid 2
Heeft een voorstel betrekking op onderwerpen behorende tot de bevoegdheid van het college, dan neemt het college daaromtrent een beslissing. Behoort het voorstel tot de bevoegdheid van de raad, dan legt het college het voorstel voorzien van zijn advies ter besluitvorming voor aan de raad.
Lid 3
De besluiten, welke worden genomen naar aanleiding van voorstellen van de commissie, worden meegedeeld aan de vertegenwoordiging van de organisaties en aan de hoofdbesturen van de vertegenwoordigde organisaties.
Artikel 12:2:3 Taak en bevoegdheden
Lid 1
De commissie kan een subcommissie instellen, bestaande uit door haar aan te wijzen voorzitter en leden, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht.
Lid 2
De secretaris van de commissie is tevens secretaris van de subcommissie. Hij kan zich doen bijstaan of vervangen door degenen die ingevolge artikel 12:1:3, tweede lid, ter beschikking staan.
Lid 3
Het bepaalde in artikel 12:2:7 is van overeenkomstige toepassing.
Artikel 12:2:4 Vergaderingen
Lid 1
De commissie vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op door hem te bepalen tijdstippen.
Lid 2
Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien ten minste drie leden van de commissie hem dit schriftelijk met opgaaf van redenen verzoeken en wel uiterlijk binnen één maand na ontvangst van het verzoek.
Artikel 12:2:5 Vergaderingen
Lid 1
De commissie wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.
Lid 2
Een vergadering kan slechts plaatshebben indien de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd. Wanneer de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur bestaat uit twee of meer leden van het college kan de vergadering slechts plaatshebben indien ten minste de helft van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd.
Lid 3
Indien wegens onvoltalligheid in de zin van het tweede lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen 14 dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.
Artikel 12:2:6 Vergaderingen

Elk lid heeft het recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de voorzitter. Deze stelt die onderwerpen zoveel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.
Artikel 12:2:7 Vergaderingen
Lid 1
De vergaderingen zijn niet openbaar.
Lid 2
De voorzitter kan hoofden van dienst of andere ambtenaren de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.
Lid 3
De vertegenwoordigers van de organisaties kunnen zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur van hun organisatie; zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.
Lid 4
De voorzitter kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet ten opzichte van het college en van de raad, alsmede niet tegenover de hoofdbesturen van de vertegenwoordigende organisaties.
Artikel 12:2:8 Vergaderingen
De voorzitter kan op verzoek van ten minste twee leden of zo dikwijls hij dit nodig acht, de vergadering schorsen voor een door hem te bepalen tijd.
Artikel 12:2:9 Vergaderingen
Lid 1
Indien in de vergadering moet worden gestemd brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, één stem uit.
Lid 2
De stem van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de aanwezige leden in of buiten de vergadering. Bij staking van stemmen beslist de stem van de voorzitter.
Lid 3
De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt bepaald door stemming per vertegenwoordigende organisatie, waarbij voor elke organisatie zoveel stemmen worden uitgebracht als ambtenaren bij haar zijn aangesloten op de eerste dag van het lopende jaar, met dien verstande dat voor een organisatie niet meer stemmen in aanmerking komen dan het totaal aantal stemmen dat door de andere organisaties gezamenlijk wordt uitgebracht. Bij staking van stemmen wordt de vertegenwoordiging geacht tegen te hebben gestemd.
Lid 4
Indien een organisatie in de loop van het jaar wordt vertegenwoordigd, geldt voor de toepassing van het derde lid het aantal aangesloten ambtenaren op dat tijdstip.
Artikel 12:2:10 Vergaderingen
Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, welke zo spoedig mogelijk in afschrift aan de leden worden gezonden, tenzij in het reglement, bedoeld in artikel 12:2:11, anders is bepaald.
Artikel 12:2:11 Vergaderingen
Indien door de commissie een reglement van orde voor de vergaderingen wordt vastgesteld, behoeft dit de goedkeuring van het college.
Artikel 12:3:1 Advies- en arbitragecommissie
De artikelen 12:3:2, 12:3:3, 12:3:4, 12:3:5, 12:3:6, 12:3:7 en 12:3:8 zijn slechts van toepassing in die gemeenten die zijn aangesloten bij de advies- en arbitragecommissie.
Artikel 12:3:2 Advies- en arbitragecommissie
Voor de toepassing van de artikelen 12:3:4, 12:3:5, 12:3:6, 12:3:7 en 12:3:8 wordt verstaan onder:
a. deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de vertegenwoordigers van de organisaties genoemd in artikel 12:1, derde lid;
b. advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie ingesteld door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Artikel 12:3:3 Advies- en arbitragecommissie
De artikelen 12:3:4, 12:3:5, 12:3:6, 12:3:7 en 12:3:8 zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, voor zover die aangelegenheden uitsluitend de rechtstoestand van ambtenaren betreffen, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.
Artikel 12:3:4 Advies- en arbitragecommissie
Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal

hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.
Artikel 12:3:5 Advies- en arbitragecommissie
Lid 1
Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 12:3:4, schrijft de voorzitter een vergadering uit van de commissie voor georganiseerd overleg. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.
Lid 2
Tenzij door de commissie, bedoeld in het eerste lid, wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van dat geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.
Lid 3
Tot het inwinnen van advies zijn - ieder voor zich - de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een meerderheid van alle toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid, bevoegd.
Lid 4
Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid. Het bepaalde in artikel 12:2:9 is hierbij onverkort van toepassing.
Artikel 12:3:6 Advies- en arbitragecommissie
Lid 1
Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 12:3:5, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.
Lid 2
Binnen zes dagen na de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:
a. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
b. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

Artikel 12:3:7 Advies- en arbitragecommissie
Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.
Artikel 12:3:8 Advies- en arbitragecommissie
De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.
Artikel 12:3:9 Advies- en arbitragecommissie
In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college, na overleg met de commissie van georganiseerd overleg.
13 Overgangsbepaling en slotbepalingen CAR
Artikel 13:1 Overgangs- en slotbepaling CAR
Lid 1
Deze regeling treedt in werking per............ (*1)
Noot *1:
De ingangsdatum wordt lokaal ingevuld. LOGA-partijen zijn overeengekomen dat als uiterste ingangsdatum geldt 1 januari 1996.
Lid 2
Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkluidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.
Lid 3
Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.
Lid 4
In afwijking van het gestelde in het eerste en tweede lid hebben de artikelen 10:1, 10:6, 10:15 eerste en tweede lid, 10:19, 10:23 tweede lid, 11:1, 11:6 zevende en achtste lid, 11:13 eerste en tweede lid, 11:23, 11:24 en artikel 11:27 tweede lid, terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 1993.
Artikel 13:2 Overgangs- en slotbepaling CAR

Ten aanzien van degene die per 31 december 1996 geen volledige dienstverband heeft, geldt dat de omvang van dit dienstverband per 1 januari 1997 naar rato is teruggebracht, tenzij betrokkene heeft verzocht om handhaving van het aantal uren van het dienstverband per 31 december 1996 en dit verzoek niet is afgewezen.
Artikel 13:3 Overgangs- en slotbepaling CAR
Ten aanzien van de toegekende FLO-uitkeringen, wachtgelden en uitkeringen ingevolge hoofdstuk 11 die voortduren tot na 1 januari 1997 geldt dat de artikelen 9:2, tweede lid, 10:5, eerste lid, en 11:5, eerste lid, terugwerkende kracht hebben tot en met 1 januari 1997.
14 Medezeggenschap
Artikel 14:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers
Aan het begin van iedere zittingsperiode van de OR sluiten de ondernemer en de (centrale) ondernemingsraad een convenant over de benodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het (maximum) aantal zittingstermijnen.
Artikel 14:1:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers
Gelet op het bepaalde in artikel 5a, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn gemeenten voor hun onderneming of onderdelen daarvan als bedoeld in artikel 4 van de WOR, verplicht een ondernemingsraad in te stellen indien en voor zolang in hun onderneming ten minste 35 personen werkzaam zijn als bedoeld in artikel 1, tweede en derde lid, van de WOR.
15 Overige rechten en verplichtingen
Artikel 15:0:0:0 Aanvullende bepalingen en regelingen gemeente Den Helder
Klik hier voor de aanvullende bepalingen en regelingen van de gemeente Den Helder.
Artikel 15:1 Verplichtingen
De ambtenaar is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.
Artikel 15:1a Verplichtingen
De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.
Artikel 15:1b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten
Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het college in bijzondere gevallen, ten eigen bate:
a. diensten te laten verrichten door personen in gemeentedienst;
b. aan de gemeente toebehorende eigendommen te gebruiken;
c. gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met de vervulling van zijn functie ter kennis is gekomen.

Artikel 15:1c Aannemen van geschenken en gelden
Het is de ambtenaar verboden:
a. in verband met de vervulling van zijn functie vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het college;
b. steekpenningen aan te nemen.

Artikel 15:1d In acht nemen ordemaatregelen
Lid 1
De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.
Lid 2
Indien de ambtenaar verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.
Artikel 15:1e Nevenwerkzaamheden
Lid 1
De ambtenaar is verplicht aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.
Lid 2
Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.
Lid 3
Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.
Lid 4
Het college regelt de openbaarmaking van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamheden van de gemeentesecretaris en directeuren van gemeentelijke diensten en bedrijven, alsmede van andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.
Artikel 15:1f Melding financiële belangen

Lid 1
Het college wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.
Lid 2
De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.
Lid 3
Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.
Lid 4
Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.
Artikel 15:1g Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst
Lid 1
Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de openbare dienst.
Lid 2
Het college kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.
Artikel 15:1:9 Vervallen
(Vervallen)
De artikelen 15:1:1 tot en met 15:1:6 zijn vernummerd tot 15:1 tot en met 15:1e
Artikel 15:1:8 is vernummerd tot 15:1g
Artikel 15:1:10 Staking bij een particuliere werkgever
Lid 1
De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgeslotenen werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het college zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van de gemeente noodzakelijk is.
Lid 2
Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.
Artikel 15:1:11 Aanvaarden andere werkzaamheden
Lid 1
De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens het college wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de gemeente in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.
Lid 2
De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het college wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's.
Lid 3
In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 Wet veiligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.
Lid 4
De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.
Lid 5
De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.
Artikel 15:1:12 Vergoeding van schade
Lid 1
De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de gemeente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.
Lid 2
Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) worden niet vastgesteld dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

Artikel 15:1:13 Plichten rekenplichtige ambtenaar
Lid 1
De rekenplichtige ambtenaar wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.
Lid 2
Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.
Lid 3
De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens het college.
Artikel 15:1:14 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 15:1:15 Beoordeling van de ambtenaar
Lid 1
Het college kan bepalen, dat met inachtneming van door het college te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn functie vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening daarvan.
Lid 2
Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt met de ambtenaar zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn functie of de wijze waarop hij zijn functie vervult, voor zover deze aanleiding geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn functie vervult naar het oordeel van het college verbeterd kan worden.
Artikel 15:1:16 Dragen van uniform of dienstkleding
Lid 1
De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de door het college voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekenen te dragen.
Lid 2
Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens het college toestemming is gegeven.
Lid 3
Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet van gemeentewege zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan niet door het college vergunning is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door het hoger bestuursorgaan verlof is verleend.
Lid 4
Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.
Artikel 15:1:17 Standplaats
Lid 1
Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.
Lid 2
Onder standplaats dient te worden verstaan: de gemeente of het met name genoemde gedeelte van de gemeente, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
Lid 3
Het college kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.
Artikel 15:1:18 Dienstwoning
Lid 1
De ambtenaar is verplicht, indien hem door het college een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.
Lid 2
Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij terzake een afwijkende regeling is vastgesteld.
Artikel 15:1:19 Verbod betreden arbeidsterrein
Aan de ambtenaar kan door of namens het college de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.
Artikel 15:1:20 Infectieziekten
Lid 1
De ambtenaar die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht

geldt, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor zolang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.
Lid 2
De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het college. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege het college gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
Lid 3
De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Artikel 15:1:21 Vervallen
(Vervallen)
Artikel 15:1:22 Reis- en verblijfskosten
(verplaatst naar hoofdstuk 3)
Artikel 15:1:23 Vergoeden van schade
Lid 1
Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.
Lid 2
Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, tenzij:

a. die schade bestaat uit de normale slijtage of;
b. er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of;
c. de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

Artikel 15:1:24 Gebruik motorrijtuig
Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn functie te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door of namens het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.
Artikel 15:1:25 Schadeloosstelling
Het college kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.
Artikel 15:1:26 Volgen van een opleiding
De ambtenaar is, indien het college dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door het college nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit artikel bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van de gemeente.
Artikel 15:1:27 Volgen van een opleiding
Aan de ambtenaar beneden de leeftijd van 18 jaar wordt, indien hij dit wenst en voor zolang de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten, gedurende ten hoogste één dag per week verlof met behoud van doorbetaling verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.
Artikel 15:1:28 Bijzondere prestaties
(verplaatst naar hoofdstuk 3)
Artikel 15:1:29 Onbekendheid met gemeentelijke bepalingen
Ter zake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de ambtenaar bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.
Artikel 15:1:30 Borstvoeding
Aan de vrouwelijke ambtenaar, die een borstkind heeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.
Artikel 15:1:31 Benadeling positie gemeentelijke organisatie
De gemeente draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de gemeentelijke organisatie.
Artikel 15:2 Klokkenluiders
Lid 1
Het college stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.

Lid 2
Ambtenaren en door het college aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de gemeente benadeeld worden.
Artikel 15:3 Vervallen
(Vervallen)
16 Disciplinaire straffen
Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim
Lid 1
De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet, kan deswege disciplinair worden gestraft.
Lid 2
Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.
Artikel 16:1:2 Disciplinaire straffen
Lid 1
Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:

a. schriftelijke berisping;
b. arbeid buiten de voor de functie van de ambtenaar vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen;
c. vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
d. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
e. niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
f. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de functie daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
g. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede functie geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
h. plaatsing in een andere functie, al of niet in een ander onderdeel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris en de toegekende salaristoelage(n);
i. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 2
De straffen genoemd in het eerste lid, onder a t/m g worden opgelegd door het college; de straffen genoemd onder h en i, alsmede de straf genoemd in artikel 8:13, worden opgelegd door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de laatstelijk door de ambtenaar vervulde functie.
Lid 3
Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken ambtenaar zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.
Artikel 16:1:3 Verantwoording
Lid 1
De verantwoording door de ambtenaar geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het college of ten overstaan van een door het college aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.
Lid 2
Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de ambtenaar. Weigert de ambtenaar de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de ambtenaar uitgereikt.
Lid 3

Indien de ambtenaar zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.
Artikel 16:1:4 Verantwoording
De ambtenaar verstrekt het college een bewijs van ontvangst van het schriftelijk besluit tot strafoplegging.
Artikel 16:1:5 Verantwoording
De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.
17 Opleiding en ontwikkeling
Artikel 17:0:0:0 Opleidingen en ontwikkelingen, regeling gemeente Den Helder
Klik hier voor de aanvullende bepaling van de gemeente Den Helder.
Artikel 17:1 Ontwikkeling en mobiliteit
Lid 1
De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.
Lid 2
In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de ambtenaar zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.
Lid 3
De ambtenaar maakt actief gebruik van het gemeentelijk loopbaanbeleid.
Artikel 17:2 Ontwikkeling en mobiliteit
Lid 1
Het college begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.
Lid 2
Het college voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.
Lid 3
Het college wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het gemeentelijk loopbaanbeleid.
Artikel 17:3 Individueel loopbaanbudget
Lid 1
De ambtenaar heeft jaarlijks recht op een loopbaanbudget van € 500.-.
Lid 2
Indien bij inwerkingtreding van dit artikel het college een opleidingsplan heeft vastgesteld dat gelijkwaardige ruimte biedt aan loopbaanontwikkeling op basis van individuele wensen over loopbaanactiviteiten gericht op vergroting van inzetbaarheid kan dit opleidingsplan ongewijzigd worden voortgezet ongeacht het bepaalde in het eerste lid. Dit na instemming van de ondernemingsraad.
Lid 3
De ambtenaar zet het loopbaanbudget in ten behoeve van loopbaangerelateerde activiteiten, zoals opleiding, training, scholing, loopbaanadvies, coaching en ontwikkeling, gericht op de vergroting van zijn inzetbaarheid en zijn arbeidsmarktpotentie ten behoeve van een andere functie binnen of buiten de organisatie.
Lid 4
De in het derde lid genoemde activiteiten dienen te zijn gericht op een reëel loopbaanperspectief.
Lid 5
Afspraken over de wijze van besteding van het loopbaanbudget worden vastgelegd in een (aanvulling op het) persoonlijk ontwikkelingsplan.
Lid 6
Het resterende budget dat na verloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd niet is benut, komt te vervallen.
Lid 7
In afwijking op het bepaalde in het zesde lid kan de ambtenaar het loopbaanbudget gedurende maximaal drie jaar opsparen, om daarmee eenmalig een duurdere activiteit te financieren. Dit wordt vastgelegd in (een aanvulling op) het persoonlijk ontwikkelingsplan.
Lid 8
Indien na toepassing van het bepaalde in het zevende lid na verloop van de overeengekomen periode het budget niet of niet volledig is benut komt het resterende budget te vervallen.
Lid 9
Dit artikel is geldig in 2013, 2014 en 2015.
Artikel 17:4 Persoonlijk ontwikkelingsplan
Lid 1
Naast de afspraken over het individueel loopbaanbudget leggen het college en de ambtenaar in een persoonlijk ontwikkelingsplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de ambtenaar, alsmede een in dat kader door hem te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten.
Lid 2

Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door het college vastgesteld.
Lid 3
Een te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het gemeentelijk opleidingsbeleid, zoals neergelegd in het door het college vastgestelde opleidingsplan.
Lid 4
De kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.
Lid 5
In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.
Lid 6
In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot een of meer van de volgende onderwerpen:

- de keuze van opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;
- de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
- de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
- de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de ambtenaar;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de gemeentelijke dienst binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
- eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

Artikel 17:5 Loopbaanadvies
De ambtenaar heeft na elke periode van vijf jaar recht op loopbaanadvies bij een door het college aangewezen interne of externe deskundige.
Artikel 17:6 Inzetbaarheid
In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het college zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zo nodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.
Artikel 17:7 Flankerend beleid
Het college stelt vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan ambtenaren die zich in een Van-werk-naar-werk-traject bevinden.
18 Verplaatsingskosten
Artikel 18:0:0:0 Aanvullende bepalingen gemeente Den Helder
Klik hier voor de aanvullende bepalingen van de gemeente Den Helder.
Artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen
Lid 1
Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. **betrokkene:**
de ambtenaar of gewezen ambtenaar in de zin van de CAR;
b. **woongebied:**
een door het college aan te wijzen gebied aansluitend aan het grondgebied van de gemeente;
c. **standplaats:**
de gemeente of het met name genoemde deel daarvan, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
d. **gezinsleden:**
de echtgenoot, geregistreerde partner van de betrokkene en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de betrokkenen en/of van de echtgenoot, geregistreerde partner voor zover zij samenwonen;
e. **eigen huishouding voeren:**
het zelfstandig en voor eigen rekening bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van het bevoegde gezag;
f. **berekeningsbasis:**
het twaalfvoud van het salaris per maand inclusief eventuele salaristoelage(n), dan wel hetgeen daarmede overeenkomt ingeval dat artikel niet op hem van toepassing is - die betrokkene geniet op het berekeningstijdstip, vermeerderd met de aanspraak op de vakantieuitkering en in voorkomende gevallen vermeerderd met:
   1. genoten wachtgeld of uitkering krachtens hoofdstuk 10 of 11 of een genoten werkloosheidsuitkering krachtens de WW en eventueel hoofdstuk 10a;
   2. genoten uitkering krachtens dan wel overeenkomstig hoofdstuk 9 of het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering;

3. genoten herplaatsingstoelage krachtens hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;

a. **berekeningstijdstip**:

1e datum waarop de betrokkene verhuist;
2e indien de betrokkene verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functievervulling;
3e bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop de laatste salarisbetaling heeft plaatsgevonden;

a. **verplaatsen en verplaatsing**:
veranderen onderscheidenlijk verandering van de standplaats van de betrokkene in opdracht van het bestuursorgaan;
b. **verplaatsingskostenvergoeding**:
tegemoetkoming in de kosten van een verplaatsing, dan wel van een verhuizing voortvloeiende uit indiensttreding of ontslag, ofwel een tegemoetkoming in reis- en pensionkosten voor de periode dat de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden;
c. **dienstwoning**:
de door het bevoegde gezag aan de betrokkene in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen woning.

Lid 2
Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.
Artikel 18:1:2 Tegemoetkoming verhuiskosten
Lid 1
De betrokkene, die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, als bedoeld in artikel 15:1:17, tweede lid, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
Lid 2
De betrokkene, die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen.
Overgang zonder onderbreking naar een andere tak van dienst van dezelfde gemeente of naar een van haar bedrijven of instellingen wordt niet als ontslag op verzoek beschouwd.
Lid 3
De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de betrokkene, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.
Artikel 18:1:3 Tegemoetkoming verhuiskosten
Lid 1
De betrokkene, die in opdracht van het bevoegde gezag, anders dan in verband met een verplaatsing of indiensttreding, een dienstwoning betrekt of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
Lid 2
Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op verzoek anders dan een ontslag op verzoek met recht op uitkering voor vervroegd uittreden, of met een ontslag als gevolg van aan betrokkene te wijten feiten of omstandigheden en het ontslag niet ingaat binnen twee jaren nadat de dienstwoning is betrokken, kan een gedeeltelijke tegemoetkoming in verhuiskosten worden verleend.
Lid 3
Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de betrokkene, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.
Lid 4
Bij toepassing van het tweede en derde lid wordt een vergoeding in de verhuiskosten, bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, verleend, met dien verstande dat deze vergoeding niet meer bedraagt dan die waarop aanspraak zou bestaan bij verhuizing binnen het woongebied.
Artikel 18:1:4 Tegemoetkoming verhuiskosten
Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge de artikelen 18:1:2 en 18:1:3 wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.
Artikel 18:1:5 Tegemoetkoming verhuiskosten
Lid 1
De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;

b. een bedrag voor dubbel woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 310,51 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste voor vier maanden wordt verleend;
c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 6.209,70.

Lid 2
Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onderdeel c, niet overschreden wordt.
Lid 3
Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtgenoten, geregistreerde partners beide betrokkene zijn in de zin van dit hoofdstuk en afzonderlijk opdracht hebben om te verhuizen of zijn verplaatst, wordt voor beide betrokkenen de berekeningsbasis vastgesteld. Ingeval beide betrokkenen een deeltijdbetrekking hebben en niet tevens een deeltijdbetrekking bij een andere werkgever die aanspraak geeft op een tegemoetkoming in verhuiskosten, wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijdbetrekking. De tegemoetkoming wordt toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis.
Lid 4
Indien de betrokkene geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.
Artikel 18:1:6 Tegemoetkoming woon- werkverkeer
Lid 1
De betrokkene die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, zoals bedoeld in artikel 15:1:17 en daarin, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
Lid 2
Een betrokkene als bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij van gemeentewege al dan niet tegen betaling in huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij het gebied als bedoeld in artikel 15:1:17, benevens een tegemoetkoming voor ten hoogste eenmaal per week in de reiskosten naar de plaats waar hij metterwoon nog gevestigd is.
Lid 3
Indien een betrokkene als bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het bevoegde gezag niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste en tweede lid.
Lid 4
Een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet behoeft te verhuizen kan een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het eerste lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het tweede lid, indien de betrokkene naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen.
Artikel 18:1:7 Hoogte tegemoetkoming
Lid 1
De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.
Lid 2
De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is, voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein, gemaximeerd op het bedrag van € 3.984 per jaar.
Lid 3
De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in de plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 103,78 op jaarbasis.
Lid 4
De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is, indien het college de plaats van tewerkstelling van een betrokkene heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet door openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, € 0,17 per kilometer met een maximum van 20 kilometer enkele reis.

Lid 5
De betrokkene, die naar het oordeel van het college de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.
Artikel 18:1:7a Vervallen
(Vervallen)
Artikel 18:1:8 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer
Indien het bevoegde gezag de plaats van tewerkstelling van een betrokkene die niet conform artikel 15:1:17 verhuisplichtig is, heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet met het openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, wordt aan de betrokkene voor de gehele duur van het dienstverband een vergoeding per afgelegde kilometer verstrekt. De hoogte van deze vergoeding wordt vastgesteld door het bevoegde gezag.
Artikel 18:1:9 Pensionkosten
Lid 1
De tegemoetkoming in pensionkosten als bedoeld in artikel 18:1:6, tweede lid, bedraagt voor de betrokkene die gewoonlijk met gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige betrokkenen 60% van de betaalde pensionkosten, voor zover deze kosten niet uitgaan boven de door het bestuursorgaan redelijk geoordeelde pensionkosten.
Lid 2
De tegemoetkoming in reiskosten voor gezinsbezoek dan wel voor het bezoeken van de plaats waar betrokkene nog is gehuisvest is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer en wel naar het tarief van de laagste klasse.
Artikel 18:1:10 Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten
Lid 1
De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in de artikelen 18:1:7 en 18:1:9 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. Het bevoegde gezag kan deze termijn op verzoek van betrokkene telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.
Lid 2
Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten conform artikel 18:1:7, eerste lid, en artikel 18:1:14, in geval wordt gekozen voor het vergoedingssysteem zoals dat gold vóór 1 juli 2004, niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij het bevoegde gezag is ingediend.
Lid 3
Het bevoegd gezag is bevoegd te bepalen dat de tegemoetkomingen vastgesteld op basis van artikel 18:1:7, eerste lid, en artikel 18:1:14 maandelijks zonder declaratie worden uitbetaald met inachtneming van een korting op de bedragen van 6%.
Artikel 18:1:11 Procedure tegemoetkoming verhuiskosten
Lid 1
De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij het bevoegde gezag te zijn ingediend.
Lid 2
Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zes maanden daarna doet de betrokkene bij het bevoegde gezag opgave van de kosten als bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, onder b.
Artikel 18:1:12 Voorschot
Het bevoegde gezag kan ter zake van de in dit hoofdstuk bedoelde tegemoetkomingen een voorschot verlenen.
Artikel 18:1:13 Slotbepaling
Het college kan voor zover nodig in afwijking van de bij of krachtens dit hoofdstuk gestelde regels beslissen in individuele gevallen, waarin deze regelen naar het oordeel van het college niet of niet naar redelijkheid voorzien.
Artikel 18:1:14 Overgangsrecht
De betrokkene aan wie voor 1 juli 2004 een tegemoetkoming woon-werkverkeer op grond van artikel 18:1:7, vierde lid zoals dat luidde voor 1 juli 2004, is toegekend, heeft gedurende de periode van maximaal twee jaar, welke ingaat op het moment van toekenning, recht op een tegemoetkoming woon-werkverkeer conform de vergoedingssystematiek zoals die gold voor 1 juli 2004. Indien de vergoedingssystematiek zoals die geldt vanaf 1 juli 2004 financieel voordeliger is voor deze betrokkene, dan heeft hij recht op een tegemoetkoming conform de laatstgenoemde vergoedingssystematiek. Indien de medewerker gehoor heeft gegeven aan de verhuisplicht, dan vervalt de tegemoetkoming woon-werkverkeer.
19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer
Paragraaf 1 Algemene bepalingen
Artikel 19:1 Werkingssfeer
Artikel 19:2 Begripsbepaling
Artikel 19:3 Overleg met vakorganisaties
Artikel 19:4 Informatievoorziening aan de vrijwilliger
Artikel 19:5 Informatievoorziening aan derden

Artikel 19:1 Werkingssfeer
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die door het college aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer.
Artikel 19:2 Begripsbepaling
Hoofdwerkgever:
de werkgever waarbij de vrijwilliger in loondienst is.
Artikel 19:3 Overleg met vakorganisaties
Het overleg over de aangelegenheden die van algemeen belang zijn voor de rechtstoestand van de vrijwilligers vindt plaats in de op grond van artikel 12:1, tweede lid, van de CAR ingestelde commissie voor georganiseerd overleg. Dit geldt ook voor de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid gevoerd zal worden.
Artikel 19:4 Informatievoorziening aan de vrijwilliger
Lid 1
De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle andere schriftelijke regels die hij bij de uitvoering van zijn werkzaamheden heeft na te leven.
Lid 2
De vrijwilliger die regels heeft na te leven die niet schriftelijk zijn vastgesteld wordt hierover naar behoren geïnformeerd.
Artikel 19:5 Informatievoorziening aan derden
Een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle regels die ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet voor de vrijwilliger worden getroffen met inbegrip van de wijzigingen daarop, worden kosteloos ter beschikking gesteld aan:
- de vakorganisaties die deelnemen aan het georganiseerd overleg bedoeld in artikel 19:3, eerste lid;
- ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komt.

Paragraaf 2 Aanstelling en bevordering
Artikel 19:6 Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst
Artikel 19:7 Voorwaarden voor aanstelling
Artikel 19:7a Vervallen
Artikel 19:8 Bericht van aanstelling
Artikel 19:9 Bevordering
Artikel 19:10 Vervallen
Artikel 19:6 Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst
Lid 1
Het college kan de vrijwilliger aanstellen in vaste dienst, of in tijdelijke dienst voor een bepaalde periode.
Lid 2
Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt alleen verleend bij wijze van proef.
Lid 3
Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt voor een periode van maximaal twee jaar verleend. In bijzondere gevallen kan de tijdelijke aanstelling verlengd worden met een periode van ten hoogste een jaar.
Lid 4
Het college verleent de vrijwilliger een vaste aanstelling zodra de maximale termijn voor een tijdelijke aanstelling verstreken is, tenzij de proef niet geslaagd is.
Artikel 19:7 Voorwaarden voor aanstelling
Lid 1
Voor aanstelling als vrijwilliger kunnen alleen die personen in aanmerking komen die voldoen aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio’s daarvoor stelt.
Lid 2
Degene die in aanmerking wil komen voor aanstelling als vrijwilliger voldoet bovendien aan de volgende voorwaarden:
a. hij beschikt over de voor de brandweerdienst vereiste karaktereigenschappen;
b. hij is door de aard en de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden en de ligging van zijn woning, in staat om zijn taak bij de gemeentelijke brandweerdienst naar behoren te vervullen;
c. hij is ten minste 18 jaar.

Artikel 19:7a Vervallen
(Vervallen)
Artikel 19:8 Bericht van aanstelling
Lid 1
De vrijwilliger ontvangt voor indiensttreding kosteloos een bericht van aanstelling. Hierin wordt vermeld:
a. de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de vrijwilliger;
b. de duur van de aanstelling; bij een tijdelijke aanstelling wordt de periode waarvoor de aanstelling is aangegaan zo nauwkeurig mogelijk omschreven;
c. de ingangsdatum van de aanstelling;

d. de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld en de vergoeding die aan hem wordt toegekend.

Lid 2
Het college deelt wijzigingen in de punten b tot en met d zo spoedig mogelijk, kosteloos, mee aan de vrijwilliger.
Artikel 19:9 Bevordering
Het college kan een vrijwilliger alleen tot een hogere functie bevorderen wanneer hij voldoet aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt. In het besluit tot bevordering worden ten minste de nieuwe functie en de daaraan verbonden vergoeding vermeld.
Artikel 19:10 Vervallen
(vervallen)
Paragraaf 3 Relatie hoofdwerkgever
Artikel 19:11 Informatie over hoofdwerkgever
Artikel 19:12 Informatie aan hoofdwerkgever
Artikel 19:11 Informatie over hoofdwerkgever
Lid 1
De vrijwilliger die in loondienst is verstrekt het college bij indiensttreding de contactgegevens van zijn hoofdwerkgever en informeert het college over zijn werktijden aldaar. De vrijwilliger informeert het college zo spoedig mogelijk over wijzigingen.
Lid 2
De vrijwilliger die werkzaam is als zelfstandig ondernemer informeert het college bij zijn indiensttreding hierover en verstrekt gegevens over de aard van zijn werkzaamheden en het tijdsbeslag daarvan. De vrijwilliger informeert het college zo spoedig mogelijk over wijzigingen.
Artikel 19:12 Informatie aan hoofdwerkgever
De vrijwilliger bericht zijn hoofdwerkgever zo spoedig mogelijk na indiensttreding dat:
a. hij aangesteld is als vrijwilliger bij de brandweer;
b. hij tijdens werktijd ingezet kan worden voor brandweerwerkzaamheden;
c. de Arbeidstijdenwet van toepassing is op zijn werkzaamheden voor de brandweer en dat bij de vaststelling van zijn werktijden hier rekening mee gehouden moet worden;
d. de gemeente hem een vergoeding verstrekt voor brandweeractiviteiten tijdens werktijd;
e. ingeval van ziekte als gevolg van een dienstongeval bij de brandweer, de hoofdwerkgever recht heeft op een vergoeding.

Paragraaf 4 Vergoedingen
Artikel 19:13 Vergoeding
Artikel 19:14 Jaarvergoeding
Artikel 19:15 Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden
Artikel 19:16 Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening
Artikel 19:17 Vergoeding voor langdurige aanwezigheid
Artikel 19:18 Consignatievergoeding
Artikel 19:19 Kazerneringsdienst
Artikel 19:20 Vergoeding tijdens en in verband met zwangerschap
Artikel 19:21 Opleidingskosten
Artikel 19:22 Gratificatie
Artikel 19:23 Fiscaal aantrekkelijke regelingen
Artikel 19:24 Salarismutaties
Artikel 19:13 Vergoeding
Lid 1
De vrijwilliger ontvangt zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIb van de CAR-UWO.
Lid 2
In afwijking van het eerste lid, ontvangt de medewerker die vanaf 31 december 1979 onafgebroken ambtenaar en als vrijwilliger werkzaam is, zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIc van de CAR-UWO.
Artikel 19:14 Jaarvergoeding
Lid 1
De vrijwilliger ontvangt elk kalenderjaar een jaarvergoeding.
Lid 2
De jaarvergoeding wordt vastgesteld op het bedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 is vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de tweede kolom.
Lid 3
In de jaarvergoeding is een netto-bedrag opgenomen van € 136, ter vergoeding van onkosten die worden gemaakt in verband met de beroepsuitoefening.
Lid 4

In de jaarvergoeding voor de officieren is tevens een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per in het kader van de beroepsuitoefening verrichte activiteit niet zijnde brandbestrijding of andere hulpverlening.
Artikel 19:15 Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden
Lid 1
De vrijwilliger die deelneemt aan een oefening, een cursus volgt met toestemming van het college, of in opdracht van het college overige werkzaamheden verricht heeft recht op een vergoeding.
Lid 2
De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de derde kolom. Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger voor die activiteit geen recht op vergoeding.
Lid 3
In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.
Artikel 19:16 Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening
Lid 1
De vrijwilliger die zich, na hiertoe opgeroepen te zijn, bezighoudt met daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening ontvangt hiervoor een vergoeding.
Lid 2
De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie van de vrijwilliger, in de vierde kolom.
Lid 3
In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.
Artikel 19:17 Vergoeding voor langdurige aanwezigheid
Lid 1
De vrijwilliger die, in opdracht van het college, vijf uur of langer ingezet wordt voor oefeningen, cursussen of overige brandweerwerkzaamheden, ontvangt een vergoeding voor langdurige aanwezigheid. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de vijfde kolom.
Lid 2
Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger geen recht op een vergoeding voor langdurige aanwezigheid.
Lid 3
De vergoeding voor langdurige aanwezigheid wordt alleen verstrekt over die uren waarin de vrijwilliger daadwerkelijk geoefend heeft, een cursus gevolgd heeft of overige brandweerwerkzaamheden verricht heeft.
Artikel 19:18 Consignatievergoeding
De vrijwilliger die zich ter beschikking moet houden om opgeroepen te worden voor werkzaamheden ontvangt een consignatievergoeding.
Deze vergoeding bedraagt:
a. per uur 16% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 op zondagen, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag die daarnaast door het college wordt aangewezen als feestdag;
b. per uur 10% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 voor alle overige dagen.

Artikel 19:19 Kazerneringsdienst
Het college kan bij lokale regeling regels stellen over de vergoeding van kazerneringsdiensten.
Artikel 19:20 Vergoeding tijdens en in verband met zwangerschap
Lid 1
De vrijwilliger bedoeld in artikel 19:29 heeft gedurende de periode dat zij niet ingezet wordt in de repressieve brandweerdienst, of niet deelneemt aan oefeningen recht op doorbetaling van de vergoedingen bedoeld in artikel 19:15 tot en met 19:18.
Lid 2
De hoogte van deze vergoeding wordt berekend op basis van het bedrag dat de vrijwilliger gemiddeld over het kwartaal voorafgaand aan de eerste dag van het verlof ontvangen heeft. Indien het arbeidspatroon in deze periode sterk afwijkt van het gebruikelijke, past het college deze berekening toe op een kalenderkwartaal waarin wel sprake was van een gebruikelijk arbeidspatroon.
Artikel 19:21 Opleidingskosten
Het college vergoedt de kosten van het volgen van een opleiding of een cursus, deelname aan examens en het bijwonen van bijeenkomsten, voor zover deze in opdracht van of met toestemming van het college zijn gemaakt.

Artikel 19:22 Gratificatie
Bij lokale regeling kan het college regels vaststellen voor het toekennen van een gratificatie.
Artikel 19:23 Fiscaal aantrekkelijke regelingen
De vrijwilliger kan gebruik maken van de lokale regeling met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen.
Artikel 19:24 Salarismutaties
De algemene salarismutaties voor de sector gemeenten zoals die in het LOGA worden overeengekomen, zijn wat betreft het percentage en de ingangsdatum van overeenkomstige toepassing op de bedragen genoemd in bijlage bij artikel 19:13. De overeenkomstig het vorige lid berekende vergoedingen worden wat betreft de jaarvergoeding afgerond op hele euro's en wat betreft de overige vergoedingen op eurocenten.
Paragraaf 5 Verzekeringen en schadevergoeding
Artikel 19:25 Ongevallenverzekering
Artikel 19:26 Vergoeding geneeskundige kosten
Artikel 19:27 Verzekering zelfstandig ondernemers
Artikel 19:28 Schade aan kleding en uitrusting
Artikel 19:25 Ongevallenverzekering
Lid 1
Het college sluit een ongevallenverzekering af voor de vrijwilliger.
Lid 2
De ongevallenverzekering keert uit bij overlijden, tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval, overeenkomstig de polisvoorwaarden.
Lid 3
De vrijwilliger wordt bij indiensttreding geïnformeerd over de inhoud van de verzekering.
Lid 4
Wijzigingen worden zo spoedig mogelijk ter kennis van de vrijwilliger gebracht.
Lid 5
De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een afschrift van de polisvoorwaarden.
Artikel 19:26 Vergoeding geneeskundige kosten
Lid 1
Het college vergoedt de vrijwilliger de noodzakelijk gemaakte medische kosten die ontstaan zijn als gevolg van een dienstongeval en die voor zijn rekening blijven. De vergoeding bedraagt ten hoogste het bedrag waarvoor het college zich terzake heeft verzekerd.
Lid 2
Indien het verzekerde bedrag niet toereikend is om de in het eerste lid genoemde medische kosten van de vrijwilliger te vergoeden, kan het college in bijzondere gevallen een tegemoetkoming verstrekken in de hogere kosten.
Artikel 19:27 Verzekering zelfstandig ondernemers
Lid 1
Het college kan voor de vrijwilliger die zelfstandig ondernemer is een aanvullende verzekering sluiten die voorziet in een uitkering bij blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval.
Lid 2
Het college informeert de vrijwilliger die het betreft bij indiensttreding of deze verzekering voor hem is afgesloten en indien dat het geval is wordt de vrijwilliger geïnformeerd over de dekking van de verzekering.
Artikel 19:28 Schade aan kleding en uitrusting
Het college vergoedt de vrijwilliger de schade aan zijn kleding, uitrusting en een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de door hem verrichte werkzaamheden, voor zover de schade niet bestaat uit normale slijtage van die goederen.
Paragraaf 6 Zwangerschap
Artikel 19:29 Zwangerschap
Artikel 19:29 Zwangerschap
Lid 1
De vrijwilliger meldt haar zwangerschap in een zo vroeg mogelijk stadium bij het college.
Lid 2
Gedurende de zwangerschap, tot zes maanden daarna en tijdens de periode van borstvoeding wordt de vrijwilliger niet ingezet voor repressieve brandweeractiviteiten.
Lid 3
Deelname aan brandweeroefeningen in de in het tweede lid genoemde situaties vindt alleen plaats na voorafgaande toestemming door de bedrijfsarts.
Paragraaf 7 Beschikbaarheid en overige plichten vrijwilliger
Artikel 19:30 Beschikbaarheid van de vrijwilliger
Artikel 19:31 Verplichtingen
Artikel 19:32 Eed of belofte
Artikel 19:33 Verboden
Artikel 19:34 Gebruik van motorrijtuig

Artikel 19:35 Kledingvoorschrift
Artikel 19:36 Verboden ten aanzien van de kleding
Artikel 19:37 Vergoeding van schade
Artikel 19:30 Beschikbaarheid van de vrijwilliger
Lid 1
Het college stelt regels over de beschikbaarheid van de vrijwilliger voor de brandweerdienst.
Lid 2
De vrijwilliger neemt deel aan oefeningen, bijeenkomsten en cursussen die door of vanwege het college zijn georganiseerd.
Lid 3
De vrijwilliger die niet beschikbaar is voor de brandweerdienst, of niet kan deelnemen aan een oefening, bijeenkomst of cursus doet daarvan tijdig melding, onder opgave van redenen en overeenkomstig de instructie van het college.
Artikel 19:31 Verplichtingen
De vrijwilliger dient zijn werkzaamheden nauwgezet en ijverig te verrichten en zich te gedragen als een goed vrijwilliger.
Artikel 19:32 Eed of belofte
De vrijwilliger is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.
Artikel 19:33 Verboden
Het is de vrijwilliger verboden:
a. de aan de gemeente toebehorende eigendommen aan te wenden voor persoonlijk gebruik, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het college;
b. vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het college;
c. steekpenningen aan te nemen.

Artikel 19:34 Gebruik van motorrijtuig
Het is de vrijwilliger slechts toegestaan een motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen te gebruiken ten behoeve van zijn werkzaamheden als vrijwilliger, indien hem daartoe door het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.
Artikel 19:35 Kledingvoorschrift
Lid 1
De vrijwilliger is verplicht tijdens zijn werkzaamheden de door het college voorgeschreven dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen.
Lid 2
De dienstkleding en uitrustingsstukken worden door het college kosteloos in bruikleen verstrekt aan de vrijwilliger, die bij ontslag verplicht is deze bij het college in te leveren.
Lid 3
De vrijwilliger draagt zorg voor het onderhoud van de hem in bruikleen verstrekte dienstkleding en uitrustingsstukken en hij is verplicht deze te doen onderwerpen aan inspectie en controle, wanneer daartoe door het college opdracht is gegeven.
Lid 4
Het college is verantwoordelijk voor reparatie van de dienstkleding en uitrustingsstukken.
Artikel 19:36 Verboden ten aanzien van de kleding
Het is de vrijwilliger verboden:
a. de dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen wanneer hij geen werkzaamheden als vrijwilliger verricht, behalve in de gevallen waarin het college daarvoor toestemming heeft verleend;
b. de dienstkleding en uitrustingsstukken aan derden in bruikleen te geven;
c. dienstkleding te dragen voorzien van:
I. andere rangonderscheidingstekenen dan die verbonden aan de rang, behorende bij de functie die de vrijwilliger bekleedt;
II. insignes en andere onderscheidingstekenen, tenzij tot het dragen daarvan door de staat of door het college toestemming is verleend.

Artikel 19:37 Vergoeding van schade
Lid 1
De vrijwilliger die door zijn schuld of nalatigheid de gemeente schade toebrengt kan verplicht worden deze schade geheel of gedeeltelijk te vergoeden.
Lid 2
De vrijwilliger wordt in de gelegenheid gesteld om zijn wensen kenbaar te maken ten aanzien van de inhouding van de schadevergoeding op zijn vergoeding.
Paragraaf 8 Disciplinaire maatregelen schorsing in het belang van de dienst
Artikel 19:38 Plichtsverzuim
Artikel 19:39 Disciplinaire straffen

Artikel 19:40 Schorsing in het belang van de dienst
Artikel 19:38 Plichtsverzuim
Lid 1
De vrijwilliger die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft.
Lid 2
Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het overigens doen of nalaten van iets dat een goed vrijwilliger in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.
Artikel 19:39 Disciplinaire straffen
De volgende disciplinaire straffen kunnen worden opgelegd:
a. schriftelijke berisping;
b. inhouding van een deel van de jaarvergoeding bedoeld in artikel 19:14;
c. schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met inhouding van de vergoeding;
d. ongevraagd ontslag.

Artikel 19:40 Schorsing in het belang van de dienst
De vrijwilliger kan voor een bepaalde tijd geschorst worden:
a. wanneer hem de straf van disciplinair ontslag is opgelegd of hem het voornemen daartoe kenbaar is gemaakt;
b. wanneer tegen hem, op grond van het daartoe bepaalde in het Wetboek van Strafvordering, een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;
c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging is ingesteld wegens misdrijf;
d. in andere gevallen waarin het belang van de dienst dit noodzakelijk maakt.

Paragraaf 9 Ontslag
Artikel 19:41 Ontslag op eigen verzoek
Artikel 19:42 Ongevraagd ontslag
Artikel 19:43 Einde tijdelijk dienstverband
Artikel 19:41 Ontslag op eigen verzoek
Lid 1
Het college verleent eervol ontslag aan de vrijwilliger die daarom verzoekt.
Lid 2
Dit ontslag wordt verleend met ingang van een datum die ten minste een maand en ten hoogste drie maanden ligt na de datum van ontvangst van het verzoek.
Lid 3
Het college kan een beslissing op het verzoek om eervol ontslag aanhouden, wanneer tegen de vrijwilliger een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf loopt, of wanneer overwogen wordt de vrijwilliger disciplinair te straffen. Beslissing op het ontslagverzoek vindt plaats zodra de uitspraak van de rechter onherroepelijk geworden is, respectievelijk zodra besloten is de vrijwilliger al dan niet disciplinair te straffen.
Artikel 19:42 Ongevraagd ontslag
Lid 1
Het college kan de vrijwilliger ongevraagd ontslag verlenen op grond van:
a. het eindigen van de noodzaak tot beschikbaarheidsstelling of wegens verandering van de brandweerorganisatie;
b. de omstandigheid dat hij door de aard of de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden dan wel de ligging van zijn woning geacht moet worden niet langer in staat te zijn taak bij de brandweer te vervullen;
c. onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden op grond van ziekten of gebreken;
d. onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden anders dan op grond van ziekten of gebreken;
e. onder curatelestelling;
f. toepassing van lijfsdwang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
g. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
h. een in het ontslagbesluit genoemde andere grond;

Lid 2
Het ongevraagd ontslag wordt eervol verleend, met uitzondering van het ontslag op de grond genoemd in het eerste lid, onderdeel g van dit artikel.
Artikel 19:43 Einde tijdelijk dienstverband
Lid 1
De tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege op de laatste dag van de periode waarvoor deze is aangegaan. Wordt het dienstverband nadien feitelijk gehandhaafd zonder dat opnieuw een tijdelijke aanstelling is verleend, dan is de vrijwilliger met ingang van de eerste dag na het verstrijken van vorenbedoelde periode in vaste dienst.

Lid 2
De tijdelijke aanstelling kan tussentijds ongevraagd beëindigd worden op een van de gronden genoemd in artikel 19:42.
Bijlagen
Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 april 2015

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurige aanwezigheid
1.aspirant manschap a	330,00	10,20	19,07	12,71
2.Manschap A, Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerduiker, Verkenner gevaarlijke stoffen	330,00	11,72	22,03	14,68
3.Manschap B, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	330,00	13,00	24,38	16,25
4.bevelvoerder	495,00	16,28	30,61	20,41
5.officier van dienst	3902,00	0,00	39,02	0,00
6 hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5603,00	0,00	56,03	0,00
7.commandant van dienst	8335,00	0,00	62,52	0,00

Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 april 2015

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurige aanwezigheid
1.Aspirant manschap A	334,00	10,34	19,40	12,92
2.Manschap A, Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerduiker, Verkenner gevaarlijke stoffen	334,00	11,94	22,48	14,98
3.Manschap B, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	334,00	13,23	24,77	16,52
4.bevelvoerder	503,00	16,56	31,08	20,72
5.officier van dienst	3977,00	0,00	39,77	0,00
6 hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5704,00	0,00	57,04	0,00
7.commandant van dienst	8491,00	0,00	63,64	0,00

In deze bijlage is de tabel opgenomen die uitsluitend geldt voor de zeer beperkte categorie vrijwilligers bij de brandweer voor wie de vergoedingen tot het inkomen in de zin van het Pensioenreglement worden gerekend. Het gaat hierbij om personen die vóór 1 januari 1980 een aanstelling hadden als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer.
Onder bepaalde voorwaarden vielen zij onder de werking van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABP-wet). Op 1 januari 1980 is de regeling op dit punt gewijzigd en zijn vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer uitgesloten van het ambtenaarschap in de zin van de ABP. Bij de wijziging in 1980 is een overgangsmaatregel getroffen. Deze hield in dat vrijwilligers die op 31 december 1979 al ambtenaar waren, het ambtenaarschap behielden zolang zij in dezelfde dienstverhouding werkzaam bleven. Op grond van deze overgangsbepaling zijn er nu nog vrijwilligers bij de brandweer die overheidswerknemer zijn en pensioen opbouwen bij het ABP. Degenen die na 1 januari 1980 zijn aangesteld, zijn per definitie geen ABP-deelnemer. Voor hen is deze bijlage niet van belang, maar geldt bijlage 11.
19a Keuringen brandweerpersoneel
Artikel 19a:1 Algemeen
Lid 1
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer is aangesteld, als beroeps of vrijwilliger, in de functie van bevelvoerder en manschap A en B, zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's.
Lid 2
Het college kan in aanvulling op het eerste lid andere functies bij de brandweer aanwijzen waarop dit hoofdstuk van toepassing is.
Artikel 19a:2 Aanstellingskeuring
Lid 1
Aanstelling in een functie, bedoeld in artikel 19a:1, is alleen mogelijk als na een geneeskundig onderzoek gericht op de te bekleden functie blijkt dat tegen het bekleden van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan.
Lid 2
Het geneeskundig onderzoek bestaat uit de onderdelen zoals opgenomen in de aanstellingskeuring in bijlage VIIa van de CAR.
Lid 3

Het geneeskundig onderzoek wordt gedaan door geneeskundigen, die daartoe door het college zijn aangewezen.
Lid 4
De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.
Artikel 19a:3 Periodiek Preventief Medisch Onderzoek
Lid 1
Periodiek wordt de medische gezondheid van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie, bedoeld in artikel 19a:1, getoetst conform het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO).
Lid 2
Het PPMO bestaat uit de onderdelen, zoals opgenomen in bijlage VIIb van de CAR.
Lid 3
Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar gelijktijdig of minimaal een half jaar na indienstreding.
Lid 4
Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar met een leeftijd van:
a. jonger dan veertig één keer in de vier jaar;
b. tussen de veertig en vijftig één keer per twee jaar;
c. ouder dan vijftig jaar eens per jaar.

Lid 5
Als het college daar aanleiding toe ziet kan in afwijking van de frequentie zoals bedoeld in lid 4 een tussentijdse keuring worden afgenomen.
Lid 6
Als de uitkomst van het PPMO daar aanleiding toe geeft, kan het college de medewerker tijdelijk en voor een vooraf bepaalde tijd van een aantal of het totaal van zijn taken vrijstellen. Deze bepaalde tijd kan in bijzondere gevallen, zolang de mate van ongeschiktheid zich voordoet, worden verlengd.
Lid 7
Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling van taken houdt de beroepsmedewerker recht op zijn bezoldiging en de vrijwillige medewerker op zijn vergoeding, met dien verstande dat het recht op toeslagen en vergoedingen alleen geldt als de werkzaamheden van de medewerker recht hierop geven. Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling wegens ziekte en ongeschiktheid is hoofdstuk 7 onverkort van toepassing.
Lid 8
Het college kan de medewerker die is aangesteld als beroeps gedurende de tijdelijke vrijstelling van taken andere werkzaamheden opleggen.
Artikel 19a:4 Fysieke test
Jaarlijks wordt de fysieke conditie van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie bedoeld in artikel 19a:1, getoetst.
19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie
Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 19b:1 Werkingssfeer
Dit hoofdstuk is van toepassing op ambtenaren werkzaam in de kunsteducatie in de functie van:
a. docent, bedoeld in bijlage IVa1;
b. consulent, bedoeld in bijlage IVa1;
c. balletbegeleider, bedoeld in bijlage IVa1.

Artikel 19b:2 Begripsbepaling
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder instelling: een onderdeel van de gemeente dat kunsteducatie aanbiedt of ondersteunt.
Artikel 19b:3 Functie-eisen
Lid 1
Een voorwaarde bij aanstelling is dat de ambtenaar werkzaam in de functie van docent en consulent in het bezit is van een diploma van een HBO-opleiding op zijn specifieke vakgebied.
Lid 2
In uitzonderlijke gevallen kan het college, na overleg erover met de OR, afwijken van het eerste lid.
Artikel 19b:4 Functioneringsgesprek
Na elke periode van een jaar wordt met de ambtenaar een functioneringsgesprek gehouden.
Artikel 19b:5 Verdeling van werkzaamheden
Lid 1
Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
a. lesgebonden uren: alle uren waarin direct en educatief contact is met leerlingen;

b. niet-lesgebonden uren: alle uren die niet te kwalificeren zijn als lesgebonden uren;
c. sjabloon: opsomming van werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.

Lid 2
Niet-lesgebonden uren als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b zijn in te delen in de volgende vier categorieën:
a. het voorbereiden van lesgebonden uren;
b. het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling;
c. activiteiten voor opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden;
d. algemene werkzaamheden in het belang van de instelling.

Lid 3
Het college stelt aan de hand van het sjabloon van bijlage IVa een regeling vast waarin per discipline de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren staat. In de regeling kan per discipline een afwijking op deze verhouding en de voorwaarden daarvoor worden opgenomen. Voor de vaststelling van deze regeling is overeenstemming vereist tussen de werkgever en de OR.
Lid 4
Het college stelt aan de hand van de regeling, bedoeld in het derde lid, voor iedere ambtenaar vast wat voor zijn functie de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren is.
Lid 5
Zolang voor de functie van de ambtenaar de verhouding, bedoeld in het vierde lid, nog niet is vastgesteld, heeft de ambtenaar maximaal 65% van zijn formele arbeidsduur aan lesgebonden uren en minimaal 35% van zijn formele arbeidsduur aan niet-lesgebonden uren.
Paragraaf 2 Salariëring
Artikel 19b:6 Vaststelling salaris
Artikel 19b:7 Aanloopbedragen
Artikel 19b:8 Uitloopbedragen
Artikel 19b:9 Recht op toelage onregelmatige dienst
Artikel 19b:6 Vaststelling salaris
Lid 1
In plaats van bijlage II en IIa, past het college de salaristabel, genoemd in bijlage IV, toe bij het vaststellen van het salaris van de ambtenaar.
Lid 2
Het functiewaarderingssysteem, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid, is niet van toepassing. De functie van
a. balletbegeleider is gewaardeerd op schaal 5;
b. docent is gewaardeerd op schaal 8;
c. consulent is gewaardeerd op schaal 9.

Lid 3
Het college bepaalt met inachtneming van het tweede lid de invoering en de waardering van junior- of seniorfuncties. Het college stelt hiervoor de functiebeschrijving vast.
Artikel 19b:7 Aanloopbedragen
Lid 1
Als een ambtenaar in een functie wordt benoemd zonder dat hij reeds voldoet aan alle daarvoor geldende eisen van ervaring, opleiding of vaardigheden, kan zijn salaris worden vastgesteld in één van de aanloopbedragen van de bij de functie behorende salarisschaal. De aanloopbedragen zijn opgenomen in de salaristabel, genoemd in bijlage IV.
Lid 2
Het college stelt regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor de bevordering naar een bij de functie behorende salarisschaal.
Artikel 19b:8 Uitloopbedragen
Lid 1
In de salaristabel, genoemd in bijlage IV, zijn uitloopbedragen opgenomen.
Lid 2
Een ambtenaar krijgt na twee achtereenvolgende jaren ingeschaald te zijn in het maximum van de bij de functie behorende salarisschaal een periodieke verhoging naar het eerste uitloopbedrag. Vervolgens vindt periodieke verhoging iedere keer na twee jaar plaats.
Artikel 19b:9 Recht op toelage onregelmatige dienst
Lid 1
Artikel 3:11 is niet van toepassing. De ambtenaar heeft wel recht op een toelage onregelmatige dienst over volle uren arbeid verricht op zondag.
Lid 2
De toelage onregelmatige dienst wordt uitgekeerd in de vorm van verlof en bedraagt 25% van de uren.
Lid 3

Het verlof, bedoeld in het tweede lid, wordt op verzoek van de ambtenaar verleend tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, of aan artikel 6:2:6.
Lid 4
Indien zowel het college als de ambtenaar dat wensen, wordt de toelage, in afwijking van het eerste lid, in geld verstrekt.
Paragraaf 3 Arbeidsduur en vakantie
Artikel 19b:10 Vakantie-uren
Artikel 19b:11 Verplicht vrije periodes
Artikel 19b:12 Vaststellen van het rooster
Artikel 19b:13 Overgangsrecht
Artikel 19b:14 Ontslagbescherming tijdens overgangstermijn
Artikel 19b:15 Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met een verplicht vrije periode
Artikel 19b:10 Vakantie-uren
Lid 1
In afwijking van artikel 6:2 is de duur van de vakantie voor de ambtenaar met een volledige betrekking 180 uur, indien

a. met toepassing van artikel 19b:11 een deel van het jaar is aangemerkt als verplicht vrije periode of
b. de ambtenaar geen verlof kan opnemen door het toegewezen hebben gekregen van lessen/cursussen

Bij een deeltijdbetrekking geldt de duur van de vakantie naar rato.
Lid 2
De vakantie-uren worden gelijkelijk over de verplicht vrije periodes en eventueel de vrij opneembare vakantie verdeeld, met een maximum van 36 uur per week.
Artikel 19b:11 Verplicht vrije periodes
Lid 1
Het college stelt per cursusjaar 12 weken vast, waarin de ambtenaar verplicht vrij is.
Lid 2
De ambtenaar houdt zich op verzoek van het college gedurende maximaal een week tijdens de verplicht vrije periode beschikbaar voor werkzaamheden.
Lid 3
Afwijkingen van het eerste lid zijn mogelijk indien de ondernemingsraad dan wel de ambtenaar daarmee instemt.
Artikel 19b:12 Vaststellen van het rooster
Lid 1
In afwijking van artikel 4:4 lid 2, is op de ambtenaar artikel 5.7 van de Arbeidstijdenwet van toepassing.
Lid 2
In aanvulling op artikel 4:4 lid 3 verstrekt het college zo snel mogelijk maar in ieder geval binnen twee maanden na ingang van een cursusjaar een rooster van de in dat cursusjaar te werken uren.
Lid 3
Als substantiële wijzigingen optreden in het rooster, verstrekt het college zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen een maand, een aangepast rooster.
Artikel 19b:13 Overgangsrecht
Lid 1
Voor de ambtenaar met een volledig dienstverband, die op 31 december 2008 een kortere arbeidsduur heeft dan 1836 uur per jaar, wordt de arbeidsduur met ingang van 1 januari 2009 met 72 uur per jaar verhoogd. Deze verhogingen vinden plaats totdat voor de ambtenaar een arbeidsduur geldt van 1836 uur per jaar. Voor een ambtenaar met een deeltijdbetrekking gelden deze verhogingen naar rato.
Lid 2
Indien een ambtenaar na 1 januari 2009 wordt aangesteld, geldt voor deze ambtenaar een arbeidsduur zoals die geldt voor de ambtenaren, die in dienst zijn van de instelling.
Artikel 19b:14 Ontslagbescherming tijdens overgangstermijn
Tot 1 januari 2012 vindt geen ontslag plaats op grond van artikel 8:3 indien en voor zover dit ontslag uitsluitend wordt veroorzaakt door verhoging van het aantal te werken uren als bedoeld in artikel 19b:13.
Artikel 19b:15 Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met een verplicht vrije periode
Lid 1
Bij samenloop van een verplichte vrije periode als bedoeld in artikel 19b:11, eerste lid, met zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de ambtenaar met een volledige betrekking recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.
Lid 2
Een ambtenaar met een deeltijd betrekking heeft naar rato recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.
Lid 3

Vakantie voor de gecompenseerde vakantie-uren wordt op verzoek van de ambtenaar verleend tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, of aan artikel 6:2:6.
Paragraaf 4 Ontslag en uitkeringen
Artikel 19b:16 Overtolligheid
Artikel 19b:17 Reorganisatieontslag en ontslagvolgorde
Artikel 19b:18 Reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van de formele arbeidsduur
Artikel 19b:19 Garantie-uitkering KV
Artikel 19b:16 Overtolligheid
Uiterlijk in de tiende week van elk cursusjaar bekijkt het college of het totaal aantal uren werk voor ambtenaren met dezelfde functie overeenkomt met de totale aanstellingsomvang van deze ambtenaren.
Artikel 19b:17 Reorganisatieontslag en ontslagvolgorde
Lid 1
Bij ontslag op grond van artikel 8:3 wordt, zolang het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, nog niet bestaat, de volgende ontslagvolgorde gehanteerd:
a. (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren die daarvoor in aanmerking wensen te komen;
b. aanstellingen voor bepaalde tijd niet te verlengen;
c. (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren na toepassing van het afspiegelingsbeginsel in combinatie met anciënniteitsbeginsel.

Lid 2
Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel, genoemd in het eerste lid, onderdeel c, wordt binnen categorieën van ambtenaren met dezelfde functies uitgegaan van de volgende drie leeftijdsgroepen:
- van 15 tot 30 jaar;
- van 30 tot 45 jaar; en
- van 45 jaar en ouder.

Lid 3
Het college kan in uitzonderlijke gevallen afwijken van de ontslagvolgorde, genoemd in het tweede lid.
Artikel 19b:18 Reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van de formele arbeidsduur
Lid 1
Dit artikel is van toepassing op de ambtenaar die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur wordt ontslagen.
Lid 2
Voor de ambtenaar geldt de ontslagvolgorde uit het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid.
Lid 3
Zolang het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, nog niet bestaat, is artikel 19b:17 van overeenkomstige toepassing.
Lid 4
Op de ambtenaar is hoofdstuk 10d niet van toepassing. Ontslag op grond van artikel 8:3 vindt slechts plaats indien het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de ambtenaar binnen de openbare dienst van de gemeente andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen, dan wel indien deze zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden.
Lid 5
Bij ontslag op grond van artikel 8:3 wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.
Artikel 19b:19 Garantie-uitkering KV
Lid 1
Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder
- de ambtenaar: de ambtenaar die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur wordt ontslagen
- minimumuurloon: het naar een uur herleid minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Lid 2
De garantie-uitkering KV is de uitkering aan de ambtenaar die:
a. gedeeltelijk werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:3;
b. in de 39 weken onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag in tenminste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest;
c. aantoont dat hij in de periode van vijf jaren onmiddellijk voorafgaand aan het jaar waarin zijn eerste werkloosheidsdag is gelegen, in tenminste vier jaren over 52 of meer dagen per jaar loon heeft ontvangen;
d. ter zake van het arbeidsurenverlies geen WW-recht heeft.

Lid 3

De duur van de garantie-uitkering KV is afhankelijk van de lengte van het dienstverband bij de instelling. Bij een dienstverband van:
a. een tot twee jaar is de duur van de uitkering 6 maanden;
b. twee tot drie jaar is de duur van de uitkering 12 maanden;
c. drie tot vier jaar is de duur van de uitkering 18 maanden;
d. ten minste vier jaar is de duur van de uitkering 24 maanden.

Lid 4
De garantie-uitkering KV bedraagt:
a. gedurende de eerste twaalf maanden 70% van het uurloon op de dag voorafgaand aan het ontslag, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren, en
b. vervolgens 70% van het minimumuurloon, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.

Lid 5
In afwijking van het tweede tot en met het vierde lid heeft de ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarde in het tweede lid onder c, maar wel aan de overige voorwaarden in het tweede lid, recht op een garantie-uitkering KV gedurende 6 maanden. Deze uitkering bedraagt 70% van het minimumuurloon vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.
Lid 6
De ambtenaar aan wie een garantie-uitkering KV is toegekend, is verplicht zich in te schrijven als werkzoekende bij het CWI en zich beschikbaar te stellen voor het aannemen van passende werkzaamheden. Daarnaast dient hij alle informatie te verstrekken die voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk is. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen kan het college besluiten de garantie-uitkering (gedeeltelijk) te beëindigen.
Lid 7
Indien de ambtenaar aan wie een garantie-uitkering KV is toegekend, na zijn ontslag nieuwe werkzaamheden ter hand neemt, wordt de garantie-uitkering KV beëindigd met het aantal uren dat de nieuwe werkzaamheden omvat.
Lid 8
Indien het recht op een garantie-uitkering KV op grond van het zevende lid geheel of gedeeltelijk is beëindigd, en vervolgens de werkzaamheden die tot dat eindigen hebben geleid, hebben opgehouden te bestaan, herleeft het recht op de garantie-uitkering KV voor zover er geen nieuwe rechten op enige uitkering uit hoofde van het ontslag uit deze werkzaamheden zijn ontstaan.
Lid 9
Het recht op de garantie-uitkering KV eindigt volledig:
a. als de ambtenaar ter zake van het arbeidsurenverlies, dat tot het toekennen van een garantie-uitkering heeft geleid, een andere uitkering kan krijgen;
b. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de ambtenaar volledig gebruik maakt van het ABP Keuzepensioen;
c. op de dag na het overlijden van de ambtenaar;
d. met ingang van de dag waarop de ambtenaar recht krijgt op een WAO- of WIA-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

20 Vergoeding piketdiensten beroepsbrandweer
Artikel 20:0:0:0 Aanvullende bepaling gemeente Den Helder
Klik hier voor de aanvullende bepaling van de gemeente Den Helder.
Artikel 20:1:1 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer
De ambtenaar, op wie de verplichting rust zich buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden ten behoeve van de brandweerdienst, heeft aanspraak op een vergoeding.
Artikel 20:1:2 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer
Deze vergoeding bestaat uit verlof, dat door de commandant wordt verleend zo spoedig mogelijk in de regel binnen zes kalenderweken na het tijdvak waarin de ambtenaar zich ter beschikking moest houden.
Het verlof bedraagt 16% van het aantal uren, waarin hij zich ter beschikking moest houden, voor zover deze vielen op zondag, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag, die daarboven door het college wordt aangewezen en 10% van het aantal uren waarin hij zich ter beschikking moest houden, indien deze uren vielen op andere dagen.
Artikel 20:1:3 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer
Indien naar het oordeel van de commandant het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt een vergoeding in geld gegeven. De vergoeding bedraagt 16% van het 1/156 gedeelte van het salaris per maand voor elk uur, waarin de ambtenaar zich ter beschikking moet houden, voor zover deze uren vielen op zondag, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag die daarboven door het college wordt aangewezen en 10% van dat salarisgedeelte voor elk uur,

waarin hij zich ter beschikking moest houden, indien deze uren vielen op andere dagen. De uitbetaling heeft zo spoedig mogelijk plaats.

21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

Artikel 21:1:1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder levenspartner verstaan: een persoon met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont en met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring, ingericht volgens door het college nader te stellen regels. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

Artikel 21:1:2 Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

De bepalingen die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levenspartner. Waar in deze bepalingen staat "echtgenoot" moet tevens worden gelezen "levenspartner".

Artikel 21:1:3 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 21:1:4 Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft het college een passende voorziening.

22 Overgangs- en slotbepaling UWO

Artikel 22:0:0:0 Aanvullende bepaling gemeente Den Helder

Klik hier voor de aanvullende bepaling van de gemeente Den Helder.

Artikel 22:1:1 Overgangs- en slotbepaling UWO

Lid 1

Deze regeling treedt uiterlijk in werking op 1 januari 1998.

Lid 2

Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, dan wel gedeelten daarvan in werking treden, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkluidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.

Lid 3

Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel uit verordeningen vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.

Overige regelingen

Overige regelingen Gemeente Den Helder

Klik hier voor de overige regelingen van de gemeente Den Helder.

Formulieren

Klik hier voor de formulieren van de gemeente Den Helder.

Bijlagen

Bijlage I Salarisverhoging

In de bijlage van de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde bezoldigingsregeling worden met ingang van 1 april 1993 de daarin opgenomen schaalbedragen verhoogd met 2%.

Met ingang van 1 januari 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%.

Met ingang van 1 augustus 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25%, behoudens de schaalbedragen van personeel werkzaam bij gemeentelijke zorginstellingen. Ten aanzien van personeel dat op of na 1 augustus 1995 werkzaam is bij gemeentelijke ziekenhuizen, gemeentelijke verpleegtehuizen of gemeentelijke psychiatrische ziekenhuizen, geldt dat zij in januari 1996 een eenmalige uitkering ontvangen ter grootte van 1,25% van de grondslag. De grondslag bestaat uit de over de maanden augustus tot en met december 1995 genoten bezoldiging, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Deze uitkering wordt niet verstrekt aan personeel dat voor 1 januari 1996 uit dienst is getreden en in de periode van 1 augustus tot en met 31 december 1995 minder dan 100 uur bij één instelling heeft gewerkt.

Met ingang van 1 januari 1996 is de gemeentelijke salarismutatie ook op personeel van zorginstellingen van toepassing.

Met ingang van 1 augustus 1996 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25%.

Vanaf 1997 wordt een structurele eindejaarsuitkering uitgekeerd van 0,3% van het jaarsalaris.

Per 1 juni 1997 worden de schaalbedragen met 3,0% verhoogd.

Met ingang van 1 april 1998 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,25%.

Met ingang van 1 april 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,0%.

Met ingang van 1 oktober 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Degenen die op 1 december 1999 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van ƒ 350,– bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Degenen die op 1 april 2000 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van ƒ 350,– bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Met ingang van 1 augustus 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

Met ingang van 1 oktober 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.
In 2000 wordt de structurele eindejaarsuitkering van 0,8% eenmalig verhoogd met 0,5% onder een gelijktijdige verhoging van het minimale bedrag met ƒ 250,-. Dit resulteert voor 2000 in een eindejaarsuitkering van 1,3% met een minimaal bedrag van ƒ 650,-.
Met ingang van 1 januari 2001 worden de schaal;bedragen gebruteerd met 1,9% met een maximum van ƒ 1.745,-.
Met ingang van 1 mei 2001 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,3%.
Vanaf 2001 wordt de eindejaarsuitkering met 0,95% structureel verhoogd naar 1,75%. Tevens wordt vanaf 2001 het minimale bedrag verhoogd van ƒ 400,- naar ƒ 1.125,- bruto. In 2001 wordt deze minimale uitkering eenmalig opgehoogd met ƒ 50,- naar ƒ 1.175,-
Vanaf 2002 bedraagt de eindejaarsuitkering 1,75% met een minimaal bedrag van € 511,-.
Met ingang van 1 februari 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 3 %.
Met ingang van 1 oktober 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5 %.
Vanaf 2002 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1 procentpunt verhoogd naar 2,75 %. Tevens wordt vanaf 2002 het minimale bedrag verhoogd van € 511,- naar € 611,- bruto. Vanaf 2002 is de grondslag van de eindejaarsuitkering het jaarsalaris.
Met ingang van 1 april 2003 worden de schaalbedragen verhoogd met 2 %.
Vanaf 2003 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 0,25 procentpunt verhoogd naar 3 %. Tevens wordt vanaf 2003 het minimale bedrag verhoogd van € 611,- naar € 836,- bruto.
Degenen die op 1 oktober 2003 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 200,- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.
Met ingang van 1 juni 2005 worden de schaalbedragen verhoogd met 1 %.
Met ingang van 1 februari 2006 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,6 %.
Met ingang van 1 februari 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,8%.
Met ingang van 1 juni 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%. In 2007 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 3,5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-.
Met ingang van 1 juni 2008 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%. In 2008 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-.
In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5,5%. De bodem in de eindejaarsuitkering wordt verhoogd van € 836, - naar € 1.750, -. Degenen die (een deel van) de maand april 2010 in dienst zijn van de gemeente ontvangen een eenmalige uitkering van 1% en een eenmalige uitkering van 0,5%. Beide eenmalige uitkeringen worden berekend over het salaris dat de medewerker ontvangen heeft in de maand april 2010 vermenigvuldigd met de factor 12. Voor medewerkers met een deeltijdbetrekking worden de twee eenmalige uitkeringen vastgesteld naar rato van de betrekkingsomvang. De eenmalige uitkeringen zijn pensioengevend en hebben geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid (uitkeringen op grond van hoofdstuk 9, 9a, 9b, 9c, 10, 10a, 10d, 11 en 11a van de CAR).
Met ingang van 1 januari 2011 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5% en wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 6,0%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 1.750, -.
Met ingang van 1 januari 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.
Met ingang van 1 april 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.
Met ingang van 1 oktober 2014 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.
Degenen die op 15 juli 2014 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 350 bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.
Met ingang van 1 april 2015 worden de schaalbedragen verhoogd met 50 euro.
Bijlage IIa Schaalindeling

Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 april 2015*

periodiek	Schaal									
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
0	1448	1482	1520	1563	1608	1715	1924	2202	2444	2636
1	1482	1532	1582	1633	1685	1793	2005	2291	2548	2759
2	1518	1582	1645	1702	1761	1871	2087	2381	2652	2881
3	1554	1631	1708	1772	1838	1949	2167	2470	2756	3004
4	1591	1681	1770	1841	1915	2028	2249	2559	2860	3127
5	1627	1731	1833	1911	1991	2106	2330	2648	2964	3250
6	1663	1780	1896	1981	2068	2183	2411	2738	3069	3372
7	1699	1830	1958	2051	2145	2262	2492	2827	3173	3495
8	1735	1880	2021	2121	2222	2340	2573	2917	3277	3617

9	1772	1929	2084	2190	2299	2418	2654	3006	3381	3740
10	1808	1979	2147	2260	2375	2496	2736	3095	3486	3862
11	1844	2029	2209	2330	2452	2575	2816	3184	3590	3985

periodiek	Schaal									
	10A	**11**	**11A**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**
0	2906	3158	3476	3794	4236	4500	4839	5181	5733	6355
1	3032	3288	3606	3925	4364	4655	5017	5389	5958	6597
2	3157	3419	3737	4054	4492	4809	5196	5597	6182	6838
3	3283	3550	3867	4182	4620	4964	5375	5806	6407	7079
4	3409	3680	3997	4310	4748	5118	5554	6014	6632	7321
5	3535	3811	4125	4438	4876	5273	5732	6222	6856	7562
6	3660	3942	4254	4566	5004	5428	5911	6430	7081	7803
7	3786	4071	4382	4694	5132	5583	6090	6638	7305	8045
8	3912	4199	4510	4822	5260	5738	6269	6847	7530	8286
9	4037	4327	4637	4950	5388	5892	6448	7055	7754	8528
10	4160	4455	4766	5078	5516	6047	6626	7263	7979	8769
11	4283	4583	4894	5207	5644	6201	6805	7472	8204	9011

* Als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldende minimumloon ligt, heeft de medewerker recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML.
Voor de ambtenaar die valt onder de definitie van artikel 1:2c, eerste lid geldt een aparte schaal: schaal A. Het bedrag van de periodiek 0 is gelijk aan het wettelijk minimumloon. Het bedrag van de periodiek 11 is gelijk aan 120% van het wettelijk minimumloon. De salarisbedragen voor schaal A worden geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari vastgesteld door het LOGA en gepubliceerd op www.car-uwo.nl.
Bijlage IIb en IIc Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

Vergoedingentabellen

De actuele tabellen kunt u vinden in hoofdstuk 19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer.
Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 april 2015.
Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 april 2015.
Bijlage IVa Sjabloon voor de verdeling van werkzaamheden voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie

Sjabloon voor de verdeling van werkzaamheden voor onderwijzend personeel i n de kunsteducatie

LOGA-partijen vinden dat bij de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren binnen de aanstelling lokaal maatwerk gewenst is. Daarom is in artikel 19b:5 vastgelegd dat de werkgever, met toepassing van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), een lokale regeling vaststelt waarin per discipline de verhouding wordt vastgesteld van de verschillende soorten werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.

Van een vaste verhouding naar een lokale regeling

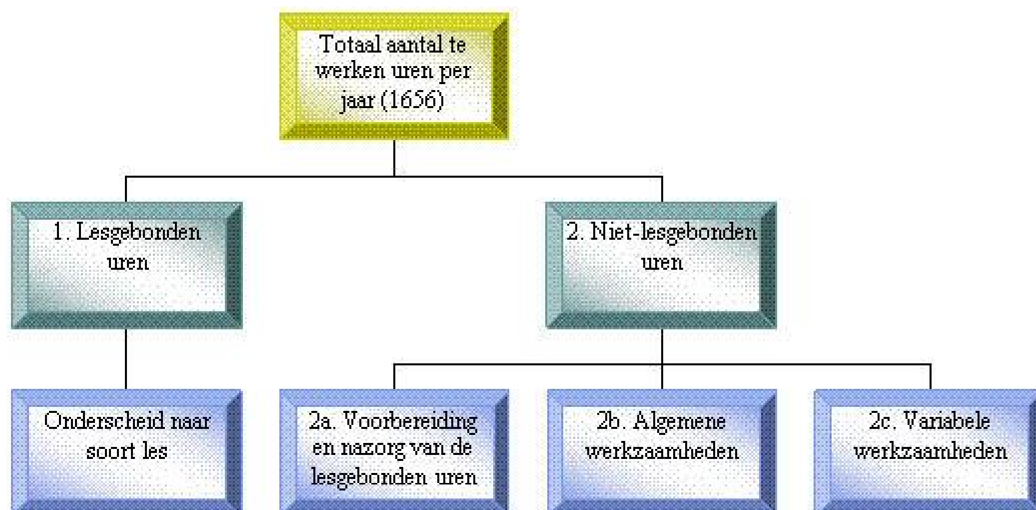
Tot 1 januari 2009 kende de aanvullende rechtspositieregeling voor onderwijzend personeel een vaste maximale verhouding van 26 lesgebonden uren en 10 overige niet-lesgebonden uren. Per 1 januari 2009 wordt deze vaste maximale verhouding losgelaten. Reden daarvoor is dat een centraal voorgeschreven verhouding geen recht kan doen aan verschillen per discipline, per instelling of per onderwijzend personeelslid. Met een lokale regeling kan wel ingespeeld worden op deze specifieke kenmerken.

Status sjabloon

In dit sjabloon worden mogelijke werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren opgesomd. Die opsomming is niet limitatief. In een instelling kan worden vastgesteld dat bepaalde in het sjabloon genoemde werkzaamheden niet binnen de instelling voorkomen en dus niet in de lokale regeling worden opgenomen. Daarentegen kan ook worden vastgesteld dat er instellingsspecifieke werkzaamheden zijn die niet in het sjabloon voorkomen, maar die wel in de lokale regeling moeten worden genoemd. Het sjabloon is dus een handvat voor de lokale regeling waarin onder andere rekening wordt gehouden met

Opbouw Sjabloon

Schematisch is de opbouw van het sjabloon als volgt:



Categorieën van werkzaamheden
Dit sjabloon onderscheidt als hoofdcategorieën:
De categorie niet-lesgebonden uren kan vervolgens weer opgedeeld worden in drie subcategorieën:
De (sub)categorieën zijn hierna verder uitgewerkt:

- de ervaring van de ambtenaar,
- het cursustype dat de ambtenaar geeft en
- de discipline van de ambtenaar.
  1. lesgebonden uren en
  2. niet-lesgebonden uren.

2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.
Deze subcategorie hangt direct samen met de lesgebonden uren.
2b. Algemene werkzaamheden
Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.
2c. Variabele werkzaamheden
Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

1. **Lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen**
   Het gaat in deze categorie om het aantal te verzorgen lesgebonden uren op jaarbasis. Het betreft alle door een discipline uit te voeren les- of cursuswerkzaamheden, al of niet te onderscheiden naar bijvoorbeeld:
   - Type lessen/cursussen: individuele lessen, combinatielessen, groepslessen, klassikale lessen
   - Homogene ensembles
   - Heterogene ensembles
   - Koren
   - Orkesten
   - Regulier onderwijs
   - Speciaal onderwijs

1. **Niet-lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen**
   Van sjabloon naar lokale regeling
   Om een beeld te geven hoe aan de hand van het sjabloon een lokale regeling tot stand kan komen geeft het LOGA een voorbeeld. U dient dit voorbeeld niet op te vatten als een door het LOGA gewenste verdeling van de verhouding lesgebonden uren versus niet-lesgebonden uren. Het gaat om de wijze waarop aan de hand van het sjabloon een lokale regeling kan worden opgesteld.
   Binnen instelling X is onderwijzend personeel werkzaam in drie verschillende disciplines:
   Binnen instelling X geldt per discipline de volgende verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren:
   Binnen instelling X zijn de aanstellingen van het onderwijzend personeel in omvang zeer verschillend. Daarom wordt er in instelling X voor gekozen om binnen de categorie niet-lesgebonden uren per aanstellingsomvang een uitsplitsing te maken in de subcategorieën. Die uitsplitsing is als volgt:
   In dit voorbeeld is de verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën voor alle disciplines gelijk. Het is ook mogelijk om elke discipline een aparte verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën te maken.
   Individuele afwijkmogelijkheden op de verhouding per discipline

Er zijn individuele omstandigheden voorstelbaar waarin het onredelijk is vast te houden aan de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden die per discipline is bepaald. Bijvoorbeeld door rekening te houden met:
In de lokale regeling kunnen individuele afwijkingsmogelijkheden op de verhouding die per discipline is vastgelegd worden opgenomen. De voorwaarden waaraan voldaan moet worden voordat individuele afwijking is toegestaan, dienen in de lokale regeling te worden opgenomen. Deze individuele afwijkmogelijkheden bepalen tezamen met de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren die voor de discipline van de ambtenaar is vastgelegd, welke verhouding voor de individuele ambtenaar geldt.
Voorbeeld:
Voor discipline D staat in de lokale regeling dat de verhouding 70% lesgebonden uren en 30% niet-lesgebonden uren geldt. In de lokale regeling is ook vastgelegd dat voor discipline D een individuele afwijkmogelijkheid bestaat voor ambtenaren met minder dan 3 jaar ervaring. Die ambtenaren krijgen ten koste van het aantal lesgebonden uren 5% meer niet-lesgebonden uren voor de voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.
Het college stelt bij toepassing van de lokale regeling voor een ambtenaar met discipline D en minder dan 3 jaar ervaring de verhouding vast op 65% lesgebonden en 35% niet-lesgebonden uren. Deze 5% extra voor niet-lesgebonden uren wordt binnen de subcategorieën geheel toegeschreven aan subcategorie 2a.
Tot slot
Te overwegen valt om een beperkt percentage van de tijd niet toe te wijzen aan specifieke activiteiten. Niet alles valt namelijk op voorhand te plannen. Aan een aantal kleinere werkzaamheden uit de eerder genoemde (sub)categorieën hoeft dan eveneens niet specifiek tijd te worden toegewezen; zij kunnen tot de vrij in te delen tijd worden gerekend.

2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren
Het gaat in deze subcategorie om de werkzaamheden van elke discipline in een bepaalde verhouding tot het aantal lesgebonden uren. Dit is afhankelijk van het type instelling en het type lessen/werkzaamheden. Deze uren worden ook wel “aanstellingsafhankelijke of leerling- of cursistafhankelijke uren” genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:
- Roosterwerkzaamheden
- Inhoudelijke voorbereiding en nazorg van de lessen
- Bijhouden van lesvorderingen en lesresultaten, leerlingvolgsysteem en dergelijke
- Administratieve afwikkeling van de lessen/cursussen (bijvoorbeeld presentielijsten)
- Rapporten/studieverslagen voor van de leerlingen/cursisten
- (Voortgangs)gesprekken met ouders/verzorgers/leerlingen
- Bijhouden van de pedagogische, methodische en didactische ontwikkelingen
- Bijhouden van vakliteratuur
- Onderhouden van de direct aan de lespraktijk verbonden artistieke vaardigheden
- Examens/toetsen

2b. Algemene werkzaamheden
Het gaat in deze subcategorie om werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel “organisatiegebonden uren” genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:
- Personeelsvergaderingen, afdelingsvergaderingen, sector- en sectievergaderingen
- Collegiaal overleg (intern en extern)
- Voorbereiding en deelname aan open dagen
- Functioneringsgesprekken, ontwikkelingsgesprekken, persoonlijk ontwikkelingsplan
- Overleg over het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- Zorg voor het instrumentarium van de instelling en (indien gebruik door de werkgever verplicht is gesteld) van het eigen instrument/gereedschap

2c. Variabele werkzaamheden
Het gaat in deze subcategorie om specifieke werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel “persoonsgebonden uren” genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:
- Werkzaamheden voor onderzoek en ontwikkeling in relatie tot de lessen en lesmaterialen
- Materiële voorbereiding en nazorg van de lessen
- Lidmaatschap van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
- Stagebegeleiding
- Organisatie en voorbereiding van leerlingenuitvoeringen/-concerten (intern en/of extern)
- Organisatie en voorbereiding van concerten speciaal voor onderwijzend personeelsleden (intern en/of extern)
- Organisatie en voorbereiding van exposities (intern en/of extern)
- Organisatie en voorbereiding van instellingspresentaties (intern en/of extern)
- Deelname aan activiteiten en evenementen voor zover niet genoemd onder subcategorie 2b.

- Organiseren van kunstuitingen van cursisten, zoals voorspeelavonden en tentoonstellingen
- Begeleiden van een collega bij een voorspeelavond
- Coördinatiewerkzaamheden
- Algemene organisatiewerkzaamheden, bijvoorbeeld voor nieuwsbrief/schoolkrant van de instelling
- Adviseren van leerlingen ten aanzien van instrument- of materiaalkeuzes
- Bijhouden van de vakgebonden bibliotheek van de instelling
- Bijdragen aan het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- Opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden
- Deelname aan studiedagen van bijvoorbeeld beroepsverenigingen, vakgroepen, mits de werkgever toestemming heeft verleend
- Het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling voor kunsteducatie.
  1. Discipline A
  2. Discipline B
  3. Discipline C

Discipline	1.Lesgebonden uren	2.Niet-lesgebonden uren
Discipline A	65%	35%
Discipline B	60%	40%
Discipline C	70%	30%

De verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën

[illegible]	2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren	2b. Algemene werkzaamheden	2c. Variabele werkzaamheden
[illegible]	30%	30%	40%
[illegible]	35%	35%	30%
[illegible]	40%	40%	20%
[illegible]	47%	47%	6%

- zeer veel of zeer weinig ervaring van het onderwijzend personeellid of
- het cursustype dat het onderwijzend personeelslid geeft (groepslessen versus individuele lessen)

Bijlage VI Vervallen

(Vervallen)

Bijlage VIIa Aanstellingskeuring brandweerpersoneel

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij de aanstellingskeuring gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in de aanstellingskeuring zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op www.vng.nl.

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring:
1.Waakzaamheid en oordeelsvermogen	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: •bekendheid met aanpassingsprobleem bij onregelmatige diensten, •ooit doorgemaakte psychose, schizofrenie, epilepsie •aanwezigheid van hoogtevrees

	•aanwezigheid van claustrofobie •ooit doorgemaakte warmtestuwing •gebruik medicatie tegen epilepsie afgelopen 5 jaar •huidig medicijngebruik (mee laten nemen) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: •hoge mate van slaperigheid (checklist) •depressieve klachten (checklist) •angstklachten (checklist) Inzet gevalideerde fysiek functionele test ter detectie van: • hoogtevrees (laddertest)
2.Emotionele piekbelasting	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: • recent doorgemaakt trauma Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: • posttraumatische stressklachten (checklist)
3.Energetische piekbelasting	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: •fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) •belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiair voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring): •te hoge BMI of buikvet •hoge bloeddruk •diabetes mellitus •afwijkingen ECG Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (aanstellingsbrandweertraplooptest)
4.Goed gezichtsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: • huidige problemen met gezichtsvermogen Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: •onvoldoende scherp zicht (lees en afstand) •onvoldoende kleurenzicht •onvoldoende mobiliteit nekwervelkolom •onvoldoende gezichtsveld
5.Goed gehoorsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: • huidige problemen met gehoorsvermogen Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: • onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen
6.Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: •overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening •overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: •mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie) •mogelijke longaandoening (astma/atopie)
7.Risico op (verspreiding van) infectieziekten	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: • geldige inentingen • huidige aanwezigheid infectieziekten (Hepatitis, Difterie, Tetanus, Tuberculose, HIV)
8.Tillen/dragen	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: •problemen met tillen •huidige nek-, rug- en schouderklachten •problemen met krachtleverantie met geheven armen Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)
9.Knielen/hurken	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: • huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)
10.Klimmen/klauteren/traplopen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: • huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (laddertest) (brandweertraplooptest)
11.Houdingen en krachtleverantie met rug	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: • huidige rugklachten

Kort NA aanstelling worden als intredekeuring de volgende basismetingen verricht om latere effecten van mogelijke blootstelling aan factoren van het werk te kunnen aantonen:

- longfunctiebepaling met behulp van spirometrie
- audiogram afname

Bijlage VIIb Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onders taande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in het PPMO zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op www.vng.nl.

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring:
1.Waakzaamheid en oordeelsvermogen	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:

	•aanpassingsprobleem door onregelmatige diensten, •aanwezigheid van hoogtevrees •aanwezigheid van claustrofobie •doorgemaakte warmtestuwing sinds vorige keuring •gebruik medicatie tegen epilepsie nu of geslikt sinds vorige keuring •huidig medicijngebruik (mee laten nemen) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: •hoge mate van slaperigheid (checklist) •depressieve klachten (checklist) •angstklachten (checklist) •hoge werkgerelateerde vermoeidheid (checklist)
2.Emotionele piekbelasting	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: • recent doorgemaakt trauma Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: • posttraumatische stressklachten (checklist)
Bijzondere functie-eis:	**Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:**
3.Energetische piekbelasting	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: •fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) •belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiair voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring): •te hoge BMI of buikvet •hoge bloeddruk •diabetes mellitus •afwijkingen ECG Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (brandweertraplooptest)
4.Goed gezichtsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: • huidige problemen met gezichtsvermogen tijdens werk Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: •onvoldoende scherp zicht (lees en afstand) •onvoldoende kleurenzicht •onvoldoende mobiliteit nekwervelkolom •onvoldoende gezichtsveld
5.Goed gehoorsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: • huidige problemen met gehoorvermogen tijdens werk Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: • onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen
Bijzondere functie-eis:	**Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:**
6.Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: •overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening •overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: •mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie) •mogelijke longaandoening (astma/atopie)
7.Risico op (verspreiding van) infectieziekten	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: • huidige aanwezigheid infectieziekten die een gevaar voor anderen kunnen opleveren
8.Tillen/dragen	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: •problemen met tillen •huidige nek-, rug- en schouderklachten •problemen met krachtleverantie met geheven armen Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens brandbestrijdingstest)
9.Knielen/hurken	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: • huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens brandbestrijdingstest)
10.Klimmen/klauteren/traplopen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: • huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (tijdens brandbestrijdingstest en brandweertraplooptest)
11.Houdingen en krachtleverantie met rug	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: • huidige rugklachten
1-11 met als doel signalering voor begeleiding	Signaalvraag (mondeling): Is sinds de vorige keuring een nieuwe ziekte of gezondheidsklachten opgelopen die van invloed (kunnen) zijn op de uitvoering van uw werk? Signaalvraag (schriftelijk) naar: 1.Aanwezigheid chronische ziekten (stofwisseling, psychisch, bewegingsapparaat, hart- en vaataandoeningen, urinewegen/geslachtsorganen, spijsverteringsorganen, tumoren, luchtwegen, huidaandoeningen) 2.Ingeschat eigen werkvermogen nu 3.Ingeschat eigen huidige inzetbaarheid gegeven de fysieke en psychologische taakeisen 4.doorgemaakte expositie aan agressie in afgelopen periode 5.doorgemaakte expositie aan hard geluid in afgelopen periode met acute oorsuizingen of tijdelijke gehoorsvermindering als gevolg 6.doorgemaakte expositie aan stof, rook, gas of dampen in afgelopen periode

Inzet testen ter monitoring indien aanleiding bestaat om achteruitgang in longfunctie of gehoor aan te kunnen tonen:
•longfunctiebepaling met behulp van spirometrie
• audiogram afname

Salaristabellen
Actuele salaristabellen
Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 april 2015, nieuwe structuur*

periodiek	Schaal									
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
0	1448	1482	1520	1563	1608	1715	1924	2202	2444	2636
1	1482	1532	1582	1633	1685	1793	2005	2291	2548	2759
2	1518	1582	1645	1702	1761	1871	2087	2381	2652	2881
	1554	1631	1708	1772	1838	1949	2167	2470	2756	3004
4	1591	1681	1770	1841	1915	2028	2249	2559	2860	3127
5	1627	1731	1833	1911	1991	2106	2330	2648	2964	3250
6	1663	1780	1896	1981	2068	2183	2411	2738	3069	3372
7	1699	1830	1958	2051	2145	2262	2492	2827	3173	3495
8	1735	1880	2021	2121	2222	2340	2573	2917	3277	3617
9	1772	1929	2084	2190	2299	2418	2654	3006	3381	3740
10	1808	1979	2147	2260	2375	2496	2736	3095	3486	3862
11	1844	2029	2209	2330	2452	2575	2816	3184	3590	3985

periodiek	Schaal									
	10A	**11**	**11A**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**
0	2906	3158	3476	3794	4236	4500	4839	5181	5733	6355
1	3032	3288	3606	3925	4364	4655	5017	5389	5958	6597
2	3157	3419	3737	4054	4492	4809	5196	5597	6182	6838
3	3283	3550	3867	4182	4620	4964	5375	5806	6407	7079
4	3409	3680	3997	4310	4748	5118	5554	6014	6632	7321
5	3535	3811	4125	4438	4876	5273	5732	6222	6856	7562
6	3660	3942	4254	4566	5004	5428	5911	6430	7081	7803
7	3786	4071	4382	4694	5132	5583	6090	6638	7305	8045
8	3912	4199	4510	4822	5260	5738	6269	6847	7530	8286
9	4037	4327	4637	4950	5388	5892	6448	7055	7754	8528
10	4160	4455	4766	5078	5516	6047	6626	7263	7979	8769
11	4283	4583	4894	5207	5644	6201	6805	7472	8204	9011

* Als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldende minimumloon ligt, heeft de medewerker recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML.
Voor de ambtenaar die valt onder de definitie van artikel 1:2c, eerste lid geldt een aparte schaal: schaal A. Het bedrag van de periodiek 0 is gelijk aan het wettelijk minimumloon. Het bedrag van de periodiek 11 is gelijk aan 120% van het wettelijk minimumloon. De salarisbedragen voor schaal A worden geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari vastgesteld door het LOGA en gepubliceerd op www.car-uwo.nl.
Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen per 1 april 2015

Regelnummer	Garantieschalen
33	3279
35	3399
37	3517
39	3624
41	3737
43	3854
45	3978
47	4099
49	4215
51	4331
53	4443
57	4678
59	4789
61	4906
63	5037
67	5327
69	5473
73	5763

75	5909
77	6076
79	6239
81	6403
83	6582
85	6774
87	6967
89	7161
91	7353
93	7546
95	7742

Toelichting CAR/UWO
1 Algemene bepalingen
Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen (T)
Onderdeel a
Het eerste lid geeft onder a een begripsomschrijving van de term ‘ambtenaar’, zoals deze voor de toepassing van de CAR/UWO geldt. Uit de gekozen terminologie blijkt dat er aansluiting is gezocht bij artikel 1, lid 1, van de Ambtenarenwet. Toegevoegd aan het begrip ambtenaar volgens de Ambtenarenwet zijn de woorden ‘door of vanwege de gemeente’.
Hoewel de burgemeester ambtenaar is in de zin van de Ambtenarenwet is de CAR/ UWO niet op hem van toepassing. Een burgemeester wordt immers benoemd door de Kroon en dus niet door of vanwege de gemeente. De rechtspositie van de burgemeester is geregeld in het Rechtspositiebesluit burgemeesters 1994 (KB. van 15 juni 1994, Stb. 462).
De wethouder is geen ambtenaar in de zin van de CAR/UWO of de Ambtenarenwet. Behalve in de Gemeentewet is zijn rechtspositie geregeld in de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers en in het Rechtspositiebesluit wethouders (KB van 22 maart 1994, Stb. 243). Omdat er tussen de wethouder en de gemeente geen gezagsverhouding werkgever/werknemer bestaat, is er geen sprake van een dienstbetrekking.
Onderdeel d
Hoewel de pensioenwet per 1 januari 1996 is vervallen en vervangen door een privaat pensioenreglement, blijft niettemin de vermelding van de pensioenwet noodzakelijk. Dit met het oog op bijvoorbeeld de vaststelling van voor pensioengeldige tijd in het kader van de wachtgeldregeling (hoofdstuk 10 van de CAR).
Onderdeel g en h
De feitelijke arbeidsduur per week kan afwijken van de formele arbeidsduur per week.
Onderdeel j en k
Een volledige betrekking heeft een arbeidsduur van ten hoogste 1836 uur per jaar. In deze berekening zijn meegenomen het aantal werkdagen verminderd met het aantal, niet jaarlijks op zaterdag of zondag vallende, feestdagen per jaar, gecorrigeerd met de kans dat zij periodiek op een zaterdag of zondag vallen. Het gaat hier gemiddeld om 5 6/7 dag per jaar. De in aanmerking genomen feestdagen zijn Nieuwjaarsdag (gemiddeld per jaar 5/7 dag), 2e paasdag (7/7), Koningsdag (5/7), Hemelvaartsdag (7/7), 2e pinksterdag (7/7) en de beide kerstdagen (10/7) De berekening is dan als volgt: 365,25 dagen x 5/7 - 5 6/7 = 255 dagen. 255 x 7,2 uren (= 36 uren : 5) = 1836 uren.
Indien lokaal nog andere feestdagen zijn aangewezen (zoals bijv. bevrijdingsdag, Goede Vrijdag, 1 mei, maar ook andere dagen zoals de biddag voor het gewas, carnavalsmaandag en/of -dinsdag, vrije dagen voor de plaatselijke kermis etc.) moeten deze, op overeenkomstige wijze, in mindering worden gebracht op de in dit lid genoemde maximale arbeidsduur. De vermindering bedraagt 5/7 vermenigvuldigd met 7,2 uur bij een feestdag die elk jaar op een andere dag van de week valt en 7,2 uur bij een feestdag die elk jaar op dezelfde dag van de week valt, niet zijnde een zaterdag of zondag.
Een volledige betrekking heeft een formele arbeidsduur van 36 uur per week. De feitelijke arbeidsduur per week kan daarvan afwijken.
Onderdeel n
De arbeidsduur kan in de vorm van werktijden zowel geheel worden vastgelegd als ook gedeeltelijk. Indien de werktijden gedeeltelijk zijn vastgelegd, spreekt men bijvoorbeeld van bloktijden.
Onderdeel o
Als gevolg van de invoering van de 36-urige werkweek wordt het uurloon gewijzigd van 1/165 gedeelte van het salaris naar 1/156 gedeelte van het salaris. De berekening hiervoor luidt als volgt:
36 x 52 weken : 12 maanden = 156 uur per maand.
Artikel 1:2 Geen ambtenaar (T)
Lid 1
Onderdeel a
De rechtspositie van het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs is onder andere geregeld in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel. Grondslag voor dit besluit ligt in de diverse onderwijswetten.

Onderwijzend personeel bij het bijzonder onderwijs is op arbeidsovereenkomst werkzaam bij die instellingen en dus daarom al is de CAR/UWO niet op hen van toepassing. De gemeente treedt hier immers niet als werkgever op.
Onderdeel b
Het onderwijsondersteunend personeel is belanghebbende in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel als het rechtstreeks bij de school is aangesteld. Wanneer bijvoorbeeld een schoolschoonmaker bij de gemeente is aangesteld, is de CAR/UWO onverkort van toepassing.
Onderdeel c
Ook de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand, die als zodanig optreedt, is geen ambtenaar in de zin van het CAR. Wanneer het gaat om een ambtenaar die in hoofdfunctie bij de gemeente werkzaam is, geldt de uitzondering dus uitsluitend indien de ambtenaar - in nevenfunctie - functioneert in de hoedanigheid van (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand.
Onderdeel d
Alle onbezoldigde gemeenteambtenaren die conform artikel 231 van de Gemeentewet zijn belast met de heffing en invordering van gemeentelijke belastingen worden voor de toepassing van de CAR/UWO niet als ambtenaar beschouwd.
onderdeel f en g
Gemeenten kunnen voor de uitoefening van bepaalde taken toezichthouders aanstellen. Een toezichthouder is volgens artikel 5:11 van de Awb: 'Een persoon, bij of krachtens wettelijk voorschrift belast met het houden van toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift'. Er zijn toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid en toezichthouders met opsporingsbevoegdheid. Aan deze laatste groep wordt door het Ministerie van Justitie een BOA-akte verleend.
Gemeenten krijgen door het toevoegen van onderdeel f aan artikel 1:2 CAR/UWO de mogelijkheid om toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid, maar die volgens wet- en regelgeving aangesteld dienen te zijn als ambtenaar om hun toezichthoudende werkzaamheden te mogen uitoefenen, onbezoldigd aan te stellen zonder dat de CAR/UWO op hen van toepassing wordt. Op basis van dit artikel kunnen gemeenten dus toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid inhuren via particuliere bureaus en aanstellen als onbezoldigd ambtenaar.
Met het toevoegen van onderdeel g aan artikel 1:2 CAR/UWO krijgen gemeenten de mogelijkheid om toezichthouders met opsporingsbevoegdheid aan te stellen als onbezoldigd ambtenaar zonder dat de CAR/UWO op hen van toepassing wordt. Belangrijk hierbij is dat dit alleen toegepast kan worden op ambtenaren in functies die door het ministerie van Justitie zijn uitgezonderd van de hoofdregel dat BOA-aktes alleen worden toegekend als de ambtenaar in bezoldigde dienst is van de overheid. De gemeentelijke functies van parkeercontroleur en APV-controleur zijn de twee uitzonderingen. Dit is geregeld in een functielijst in de circulaire van het ministerie van Justitie, Directoraat-Generaal Rechtshandhaving, Bureau Juridische en Beleidsondersteunende Aangelegenheden, 2 december 2004, onderwerp: functielijst buitengewoon opsporingsambtenaar, kenmerk 5324449/504 en de aanvulling daarop van 7 februari 2006, kenmerk 5402271/506/CBK.
Onderdeel h
Veelal laten gemeenten de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uitvoeren door een gemeenschappelijke regeling. Gemeenten kunnen er echter ook voor kiezen om de Wet sociale werkvoorziening zelf uit te voeren en geïndiceerden voor de sociale werkvoorziening zelf in dienst te nemen. In het kader van de wet dienen geïndiceerden op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst te worden genomen. Deze mensen vallen onder de CAO sociale werkvoorziening. Op grond van onderdeel h, eerste zinsdeel, worden deze personen uitgezonderd van de toepassing van de CAR/UWO. Hiermee wordt voorkomen dat deze personen zowel aanspraken kunnen ontlenen aan de CAO sociale werkvoorziening als aan de CAR/UWO.
Uitzondering op de regel zijn degenen die werkzaam zijn bij de gemeenten in het kader van begeleid werken. Zij vallen wel onder de CAR/UWO. Deze uitzondering is geregeld in het tweede (en laatste zinsdeel) van onderdeel h.
onderdeel i
Per 1 januari 2011 is voor de gehele ambulancesector één arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing: de sector-cao Ambulancezorg. De directe aanleiding voor de totstandkoming van de cao vormt de inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg. De sector-Cao Ambulancezorg heeft geen rechtstreekse doorwerking naar de publieke ambulancediensten. Dat wordt ook niet gerealiseerd door de voorgenomen algemeenverbindendverklaring van de sector-Cao. Tussen alle bij de Cao betrokken partijen is afgesproken dat de publieke diensten de sector-Cao Ambulancezorg als rechtspositionele regeling zullen vaststellen en daarin boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing zullen verklaren. Deze afspraak wordt neergelegd in een apart en bindend convenant dat alle betrokken ambulancediensten ondertekenen.
Lid 2
Voordat ambtenaren zoals genoemd in onderdeel f of g van het eerste lid kunnen worden uitgesloten van de toepasselijkheid van de CAR/UWO dient er overeenstemming over te zijn bereikt in het GO of met de OR. Of dit in het GO of met de OR besproken moet worden is afhankelijk van de lokale bevoegdheidsverdeling tussen het GO en de OR.
Lid 3

Niet als ambtenaar in de zin van de CAR/UWO wordt beschouwd de vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. De rechtspositie voor deze categorie is geregeld in hoofdstuk 19 en hoofdstuk 19a van de UWO. Het personeel van de beroepsbrandweer is wel ambtenaar in de zin van de CAR/UWO.
Artikel 1:2a en 1:2b Stage-werkervaringsplaats (T)
De werkervaringsplaats is bedoeld voor personen die op eigen initiatief werkervaring willen opdoen. De stageplaats is bedoeld voor personen die in het kader van een opleiding/onderwijs praktijkervaring op willen doen. Er is in dat geval sprake van een driehoeksrelatie tussen stage verlener, stagiaire en opleidingsinstituut.
Bij een werkervaringsplaats (wep) staan het leerproces en het opdoen van ervaring centraal en niet het verdienen van geld . Dit neemt niet weg dat er wel een redelijke onkostenvergoeding kan worden betaald . Wat een redelijke onkostenvergoeding is voor stagiaires en wep-ers wordt lokaal in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan vastgesteld.
Een sterke gezagsverhouding kan bij een eventuele gerechtelijke procedure wijzen op het bestaan op een arbeidsovereenkomst. Het is echter onmogelijk om als wep-er niet in een zekere gezagsverhouding tot je leidinggevende te staan. In de praktijk komt het erop neer dat de wep-er een zekere keuze moet hebben in de werkzaamheden die hij/zij verricht, om zodoende invloed te hebben op het eigen leerproces. Ook bij het opnemen van vrije dagen e.d. moet de wep-er een zekere mate van vrijheid hebben.
In de artikelen 1:2a en 1:2b worden een aantal artikelen en hoofdstukken van de CAR-UWO van toepassing uitgesloten. Voor zover het de bedoeling is om ook (onderdelen) van lokale regelingen uit te sluiten van toepassing op stagiaires en wep-ers, moet dat in die lokale regeling worden geregeld. Zowel de stagiaire als de wep-er zijn geen ambtenaar in de zin van artikel 1:1
Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafspraak (T)
Gemeenten kunnen ambtenaren aanstellen vanwege de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. Onder deze wet vallen: (1) Mensen met een WSW-indicatie; (2) Wajongers met arbeidsvermogen; (3) mensen met een WIW-baan of ID-baan; (4) mensen die onder de Participatiewet vallen en die door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Om de instroom van deze doelgroepen te bevorderen, maakt de CAR-UWO het mogelijk om het salaris af te stemmen op de verdiencapaciteit of de loonwaarde. Deze mogelijkheid is beperkt tot de ambtenaren die onder de wettelijke omschrijving vallen van de doelgroepen (4) mensen die onder de Participatiewet vallen, en (2) Wajongers met arbeidsvermogen.
1.De omschrijving van deze doelgroep staat in de Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 38b lid 1 sub a. In salarisschaal A is het salaris bij periodiek 0 het wettelijk minimumloon en is het salaris bij periodiek 11 120% van het wettelijk minimumloon. De bedragen in schaal A worden, in plaats van op de salarisontwikkeling in de Cao Gemeenten, geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari bijgesteld. De actuele schaalbedragen worden na goedkeuring door het LOGA gepubliceerd op www.car-uwo.nl.
Artikel 1:3 Toepassing (T)
Lid 2
Dit artikel biedt de mogelijkheid de CAR/UWO of delen van deze regeling, om bijzondere redenen, uit te zonderen voor ambtenaren of groepen ambtenaren. Voor het uitzonderen van de CAR/UWO, of van gedeelten daarvan, is een collegebesluit nodig. Omdat het hier een aangelegenheid betreft die de rechtspositie van ambtenaren aangaat, dient het voornemen een categorie ambtenaren van de werking van CAR/UWO uit te sluiten, eerst in het lokale georganiseerd overleg aan de orde te zijn geweest. Vervolgens kan een collegebesluit niet genomen worden dan nadat partijen in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) van dit voornemen in kennis zijn gesteld. Immers, het is niet de bedoeling dat op grote schaal groepen werknemers van de werking van de CAR/UWO worden uitgesloten. Op deze wijze kan namelijk afbreuk worden gedaan aan de bindende werking van de CAR/UWO. Indien LOGA-partijen van mening zijn dat het niet wenselijk is (een groep) ambtenaren van de werking van de CAR/UWO – of gedeelten daarvan – uit te zonderen, wordt besloten tot een verdere procedure. Het is de bedoeling dat een afvaardiging van het LOGA in contact treedt met het lokale bestuur om de motieven voor het voorgenomen besluit door te spreken. Vervolgens kunnen LOGA-partijen oordelen dat tegen de uitzondering geen bezwaren bestaan. Ingeval het LOGA zijn bezwaren handhaaft, kan het LOGA een procedure in gang zetten, die ertoe leidt dat het betreffend besluit onverbindend wordt verklaard.
Artikel 1:3a Toepassing (T)
Dit artikel heeft de volgende functies:
a. het maakt zichtbaar dat de raad bevoegd gezag is ten aanzien van de griffier en diens ambtenaren;
b. het maakt duidelijk dat de CAR/UWO van toepassing is op de griffier en diens ambtenaren;
c. het biedt een kapstok voor besluiten van de raad ten aanzien van de rechtspositie van de griffier.

Ten aanzien van de toepassing van de CAR/UWO op de griffier en de griffiemedewerkers wordt het volgende opgemerkt. De griffier valt onder de begripsomschrijving in artikel 1:1, eerste lid onder a van de CAR.
In de memorie van antwoord op de Wet dualisering gemeentebestuur is gesteld dat de rechtspositie van het griffiepersoneel gelijk zal zijn aan die van het overige gemeentepersoneel, omdat ook deze ambtenaren vallen onder de algemene afspraken die de VNG met de bonden voor de sector gemeenten

heeft gemaakt. Dit geldt zowel voor de CAR als voor de UWO. Het LOGA heeft in de ledenbrief van 30 mei 2002 geadviseerd om de lokale gemeentelijke rechtspositie en de toekomstige wijzigingen daarin van toepassing te laten verklaren op de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren. Dit dient door de raad te gebeuren omdat de raad bevoegd gezag is ten aanzien van de griffie.
Delegatie uitvoering rechtspos itionele bevoegdheden ten aanzien van de griffie.
Omdat de raad bevoegd gezag is, is ook de uitvoering van rechtspositionele bevoegdheden ten aanzien van de griffie een zaak van de raad. In de CAR/UWO wordt in nagenoeg alle bepalingen uitgegaan van of gesproken over het college als bevoegd gezag. Voor de uitvoering van deze bepalingen op de griffie dient dus voor 'het college' te worden gelezen: de raad.
De raad zal moeten bepalen hoe het werkgeverschap in de dagelijkse praktijk wordt uitgeoefend. Het zal niet wenselijk geacht worden om de raad zelf met de gehele uitvoering van de rechtspositie te belasten. Het uitvoeren van de CAR/UWO en de lokale rechtspositieregeling ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren, kan door de raad gedelegeerd worden aan het college. Zoals gebruikelijk binnen de ambtelijke organisatie, zal het college op zijn beurt een groot aantal bevoegdheden hebben gemandateerd aan zijn ambtenaren, volgens het in de gemeente geldende delegatie- en mandaatbesluit.
De bevoegdheid tot het vaststellen van een instructie, aanstelling, schorsing en ontslag leent zich in het kader van het dualisme minder goed voor delegatie.
Daarnaast is er een categorie personele bevoegdheden die in het algemeen aan diensthoofden is gemandateerd. Voor wat betreft het griffiepersoneel is het wenselijk dat deze door of namens de raad uitgevoerd worden, omdat deze in verband staan met de aansturing van de griffie. Gedacht kan worden aan beloningsbeslissingen, opdracht tot overwerk, verlofverlening, het verplichten tot aanvaarding van een andere betrekking, het beoordelen, het verplichten tot het volgen van een opleiding, het opleggen van een disciplinaire maatregel en het vaststellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan.
In het delegatiebesluit dient bepaald te worden welke bevoegdheden door of namens de raad uitgevoerd worden, en dus niet gedelegeerd worden aan het college.
Tevens dient bepaald te worden wie namens de raad de van delegatie uitgezonderde personele bevoegdheden uitoefent. Ten aanzien van de griffiemedewerkers zal de griffier gemandateerd worden.
Ten aanzien van de griffier zelf kan dat het seniorenconvent, het raadspresidium, een raadscommissie of de burgemeester zijn.
Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies (T)
Bij de in dit artikel bedoelde voorschriften en instructies kan gedacht worden aan uitvoeringsregelingen van de UWO of daarmee vergelijkbare lokale regelingen. Voorbeelden daarvan zijn een uitvoeringsregeling onbetaald verlof, de bijzonderverlofregeling of de verplaatsingskostenregeling.
Artikel 1:4:2 Uitreiking van CAR en UWO (T)
De verstrekking kan ook plaatsvinden door een elektronische tekstdrager, bijvoorbeeld een diskette, of door terbeschikkingstelling via een intern netwerk.
Bij het tweede lid, onder d, kan onder meer gedacht worden aan de ondernemingsraad. Op grond van artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraden heeft deze immers tot taak toe te zien op de naleving van de rechtspositieregeling.
Noot van Driessen:
Het softwarepakket RAP van Driessen HRM is bij uitstek een geschikt medium om uw personeel te informeren over wijzigingen in uw arbeidsvoorwaarden.
Artikel 1:4:3 Uitreiking van CAR en UWO (T)
Hetgeen in artikel 1:4:3 is bepaald ten aanzien van de UWO, geldt ook voor de lokale (uitvoerings)regels.
Artikel 1:4:4 Voordragen van belangen (T)
Voor de volledigheid: voor iedere ambtenaar, ook de gemeentesecretaris, is het bevoegd bestuursorgaan het college. Dit geldt niet voor de griffier en de griffiemedewerkers. Zij dienen hun belangen bij de gemeenteraad voor te dragen.
Artikel 1:5 Omvang van de betrekking (T)
Bij het berekenen van de nieuwe deeltijdbetrekking als gevolg van de invoering van de adv maar ook bij het berekenen van verlof zullen uren uitgerekend worden tot meerdere decimalen achter de komma. Op grond van het bepaalde in artikel 1:5 moeten uren aan het einde van de berekening worden afgerond tot op twee decimalen achter de komma. Hiermee wordt voorkomen dat afrondingsverschillen ontstaan die ongewenste salarisverschillen met zich kunnen brengen. Op jaarbasis kan het hierbij gaan om tientallen euro's.
Onder de gangbare afbreekregel wordt verstaan dat tot en met vier wordt afgerond naar beneden en vanaf vijf wordt afgerond naar boven.
Artikel 1:6 Vrijstelling (T)
Lid 1
Dit artikel biedt de mogelijkheid voor hogere functies van artikel 2:4 af te wijken.
Dit betekent dat noch de termijn van 36 maanden geldt, noch de restrictie dat de termijn van 36 maanden alleen maar mag worden overschreden wanneer een aanstelling is aangegaan voor een project met een eenmalig en uniek karakter. Ook geldt voor de hier bedoelde hogere functies niet het principe dat de vierde aanstelling een vaste aanstelling is.

Daarbij kan ook worden bepaald dat voor de nader aan te wijzen hogere functies wordt afgeweken van de salaristabel. Tevens kunnen in de nadere regeling bepalingen worden opgenomen die inhouden dat degene die een functie bekleedt waarbij afwijkende afspraken worden gemaakt, niet behoort tot de kring van rechthebbenden op de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d. Voordat een dergelijke regeling kan worden opgesteld, dient overeenstemming te zijn bereikt in het georganiseerd overleg over de criteria aan de hand waarvan de functies worden aangewezen en over de functies zelf.
Lid 2
Behalve voor hogere functies kan ook voor projectmedewerkers en andere tijdelijke functionarissen de algemene vrijstelling worden toegepast, uiteraard onder de procedurele voorwaarden die in het eerste lid zijn aangewezen. Deze mogelijkheid maakt het aantrekken van interim-personeel in gemeentelijke dienst gemakkelijker.
Behalve van de salaristabel kan ook van de beperkte ontslaggronden uit hoofdstuk 8 en van de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d worden afgeweken. Uiteraard dient elke afwijking van de CAR in ieder individueel geval bij de aanstelling te worden vastgelegd, evenals de criteria op grond waarvan de te verrichten prestatie wordt beoordeeld en de voorwaarden waaronder deze dient te worden verricht.
2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst
Artikel 2:1 Aanstelling; het bevoegd gezag (T)
De gemeentesecretaris en de overige ambtenaren die werkzaam zijn voor het college, worden benoemd door het college. De griffier en de griffiemedewerkers worden benoemd door de gemeenteraad.
Artikel 2:1A Aanstelling in algemene dienst (T)
Lid 1
Er bestaat een verplichting om de functie waarin de ambtenaar wordt geplaatst in het bericht van aanstelling op te nemen (Wet van 2 december 1993, Stb. 1993, 635). Dit is geregeld in artikel 2:4:1 UWO.
Lid 3
In de CAO gemeenten 2011-2012 hebben LOGA-partijen de afspraak opgenomen dat alle ambtenaren uiterlijk op 1 januari 2013 een aanstelling in algemene dienst hebben. De functie van de medewerker verandert niet als gevolg van deze omzetting.
Artikel 2:1B Aanstelling in algemene dienst (T)
Lid 1
In elk concreet geval zal nauwkeurig moeten worden overwogen of een nieuwe functie passend is. Het ‘horen’ van de ambtenaar moet niet als formaliteit worden beschouwd. Uit de besluitvorming moet duidelijk blijken dat met de argumenten van de ambtenaar rekening is gehouden.
Het belang van de dienst moet de reden zijn voor de aanwijzing van een andere betrekking. Het dienstbelang is hier geen subjectief gegeven. Het gaat er dus niet om of naar het oordeel van het bevoegd gezag een dienstbelang aanwezig is, maar of er gemeten met objectieve maatstaven van een dienstbelang sprake is.
Lid 2
Het tijdelijk verrichten van niet tot de betrekking behorende werkzaamheden is een minder ingrijpende zaak dan het aanvaarden van een andere betrekking. De voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de opdracht daartoe te kunnen geven zijn dan ook minder stringent. Het dienstbelang moet – in tegenstelling tot het bepaalde in het eerste lid – al aanwezig worden geacht als dat naar het oordeel van het bestuursorgaan het geval is. De rechter zal slechts kunnen toetsen of het bestuursorgaan in redelijkheid tot dat oordeel is gekomen.
Lid 3
De ambtenaar moet met de werkzaamheden als bedoeld in het tweede lid direct beginnen, ook als hij daartegen bezwaren heeft in verband met zijn persoonlijkheid of omstandigheden. Het bezwaar schort de werking van het besluit niet op.
Artikel 2:2 Aanstelling; onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid (T)
Lid 1
Slechts diegenen kunnen als ambtenaar worden aangesteld van wie mag worden aangenomen dat zij voldoen aan de voor de functie te stellen bekwaamheids- en geschiktheidseisen. Deze bepaling vormt als het ware de keerzijde van artikel 8:6 en artikel 8:7, onderdeel a. Hoe duidelijker de bekwaamheids- en geschiktheidseisen zijn geformuleerd, des te beter zal men de artikelen 8:6 en 8:7, onderdeel a, kunnen omgaan.
Wanneer personeel van gemeenten of rechtspositievolgers van gemeenten werkzaamheden verrichten die een risico geven op besmetting met hepatitis B, dan moet aan de werknemers, die dit risico lopen een inenting tegen hepatitis B aangeboden worden. Het gaat om bij operaties betrokken personeel. In het geval dat vaccinatie om principiële redenen wordt geweigerd of vaccinatie niet leidt tot de gewenste bescherming, moet de medewerker wel toestaan dat hij enkele malen per jaar gecontroleerd wordt. Medewerkers mogen niet gedwongen worden zich te laten inenten.
Meer informatie is op te vragen bij de Commissie Preventie Iatrogene Hepatitis B, Postbus 16119, 2500 BC Den Haag.
Artikel 2:3 Aanstelling; geneeskundig onderzoek (T)

Dit artikel bepaalt dat de aanstellingskeuring geen regel is, maar uitzondering. Slechts in een beperkt aantal gevallen is het mogelijk een aanstellingskeuring op te leggen. Deze gevallen doen zich voor als er aan de vervulling van de betrekking bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Deze bepaling vloeit voort uit de Wet op de medische keuringen, die sinds 1 januari 1998 van kracht is en ook voor de overheid van toepassing is.
De functies waarvoor een aanstellingskeuring wenselijk is, dienen in overleg met de Arbo-dienst geïnventariseerd te worden. In de regel zullen deze functies in een lijst worden opgenomen. Wanneer een regeling wordt opgesteld, waarin criteria zijn opgenomen aan de hand waarvan bepaald wordt of voor een functie en aanstellingskeuring wenselijk is, heeft de ondernemingsraad (OR) op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de ondernemingsraden instemmingsrecht omtrent deze regeling.
De lijst van functies die uit deze lijst voortvloeit hoeft in dat geval niet aan de OR te worden voorgelegd. Wanneer er voor gekozen wordt om niet eerst een regeling te ontwerpen, maar direct een lijst op te stellen, heeft de OR instemmingsrecht wat betreft deze lijst.
Het verdient aanbeveling de lijst met functies waarvoor een aanstellingskeuring geldt openbaar te maken en in sollicitatieprocedures met betrekking tot dergelijke functies al in het beginstadium aan te geven dat de keuring deel uitmaakt van de sollicitatieprocedure. Het ligt voor de hand dat de aanstellingskeuring wordt uitgevoerd door de geneeskundigen van de Arbo-dienst waarbij de gemeente is aangesloten.
Artikel 2:4 Duur van de aanstelling (T)
In het eerste lid van dit artikel wordt de basis gelegd voor een vaste of tijdelijke aanstelling. De tijdelijke aanstelling kan voor bepaalde of onbepaalde tijd plaatsvinden.
In tegenstelling tot de situatie van voor 1 juli 2001 is er geen limitatieve opsomming van aanstellingsgronden meer. Iedere grond mag gebruikt worden. Alleen bij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd móet een aanstellingsgrond genoemd worden (zie artikel 2:4:1). Het niet langer aanwezig zijn van de aanstellingsgrond is de reden dat uit die aanstelling voor onbepaalde tijd ontslag verleend kan worden (zie ook artikel 8:12). Bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd is het niet nodig om een aanstellingsgrond te noemen. Het verstrijken van de termijn van aanstelling is de reden van beëindiging van die aanstelling (zie artikel 8:12).
In dit artikel worden voorts de maximale termijnen voor tijdelijke aanstellingen bepaald, alsmede het maximum aantal tijdelijke aanstellingen dat mag worden gegeven alvorens een tijdelijke aanstelling van rechtswege wordt omgezet in een vaste aanstelling. Hierbij is aangesloten bij de wijzigingen in het BW als gevolg van het van kracht worden van de betreffende bepalingen in de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 (stb.2014,216)
Met de inwerkingtreding van het nieuwe artikel 2:4 per 1 juli 2015, waarin de materiele normen van de Wet Werk en Zekerheid zijn verwerkt, is het oude lid 4 komen te vervallen waarin de 'aanstelling bij wijze van proef' was geregeld. De reden daarvan is dat met de wijziging van artikel 2:4 de maximale aanstellingsduur voor (opeenvolgende) aanstellingen voor bepaalde tijd is vastgesteld op 24 maanden. Dit maximum gold tot 1 juli 2015 voor de 'aanstelling bij wijze van proef', maar heeft sindsdien zijn betekenis verloren. Een aanstelling voor bepaalde tijd kan de 24 maanden overschrijden voor een eenmalig project waarvoor unieke werkzaamheden moeten worden verricht en waarvoor van de gemeente redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat deze de kennis in huis heeft. Onder het huidige artikel 2:4 kunnen nieuwe medewerkers nog steeds 'op proef' worden aangesteld.
Een aanstelling voor bepaalde tijd kan de 24 maanden overschrijden voor een eenmalig project waarvoor unieke werkzaamheden moeten worden verricht en waarvoor van de gemeente redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat deze de kennis in huis heeft.
Zoals ook in het Burgerlijk Wetboek is geregeld, zijn de ketenbepalingen in artikel 2:4 niet van toepassing op aanstellingen in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL).
Het met ingang van 1 juli 2015 geldende vierde lid regelt de arbeidsrechtelijke gevolgen van opeenvolgende dienstverbanden die een medewerker heeft met verschillende werkgevers (zoals uitzendbureaus, payroll bedrijven of detacheringsbureaus), waarbij deze medewerker binnen dezelfde organisatie feitelijk of in hoofdzaak dezelfde werkzaamheden blijft verrichten, voor rekening komen van de (opvolgende) werkgever bij overschrijding van de grenzen genoemd in het tweede of derde lid. E.e.a. heeft – behoudens voorafgaande detachering in dezelfde functie - geen betrekking op de situatie waarin een ambtenaar bij gemeente A uit dienst gaat om vervolgens bij gemeente B in dienst te treden.
Artikel 2:4:1 Bericht van aanstelling (T)
Dit artikel bevat welke gegevens een aanstellingsbesluit moet bevatten. De Wet van 2 december 1993 tot uitvoering van de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenteschappen betreffende informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding (Stb. 1993, 635) stelt regels terzake. In deze wet wordt bepaald dat de overheidswerkgever verplicht is de werknemer een schriftelijke opgave te doen van:

- de identiteit van de werkgever;
- de naam en woonplaats van de werknemer;
- de functie van de werknemer;
- de datum van indiensttreding;

- de duur van de aanstelling of de arbeidsovereenkomst, indien deze voor bepaalde duur wordt aangegaan;
- de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
- de duur van de door de werkgever en de werknemer in acht te nemen ontslag- respectievelijk opzegtermijnen;
- het salaris en de termijn van uitbetaling;
- de gemiddelde wekelijkse of dagelijkse arbeidsduur;
- het toepasselijk algemeen verbindend verklaarde voorschrift, houdende regelen inzake de algemene arbeidsvoorwaarden en het salaris.

De LOGA-brief van 17 februari 1994 (kenmerk ARZ/401235) informeert hierover. Het derde lid verwijst naar een artikel uit genoemde wet, waarin is bepaald dat wijziging van salaris of gemiddelde arbeidsduur kosteloos aan de werknemer wordt medegedeeld.
De elementen die een aanstellingsbesluit moet bevatten staan in het algemeen een aanstelling in algemene dienst niet in de weg. Gedetailleerde functiebeschrijvingen vormen hiertoe overigens wel een belemmering.
In het bericht van de aanstelling moet worden opgenomen wat de grond van aanstelling is indien de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is aangegaan. Het vervallen van deze grond (dit is de reden van aanstelling) is namelijk de reden om tot beëindiging van die aanstelling over te gaan (zie ook artikel 8:12). De reden dat de overige gronden in artikel 2:4:1, eerste lid, onder c, in het aanstellingsbesluit genoemd moeten worden is dat voor deze categorie medewerkers bepaalde artikelen en hoofdstukken van de CAR niet van toepassing zijn. Het aanstellen op deze gronden heeft dus gevolgen voor de rechtspositie van deze medewerkers. Zie ook artikel 1:2:1.
Artikel 2:5 Arbeidsovereenkomst (T)
De CAR heeft als uitgangspunt dat de aanstelling als ambtenaar (in vaste of tijdelijke dienst) regel is en het aangaan van een arbeidsovereenkomst uitzondering. Daarom is het slechts mogelijk om een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht aan te gaan in het geval van oproepkrachten.
Op grond van Europese regelgeving (richtlijn 1999/70/EG) mag een werkgever geen onderscheid maken in arbeidsvoorwaarden tussen de medewerker in tijdelijke dienst en de medewerker in vaste dienst, tenzij dit objectief gerechtvaardigd is (legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit). Voor de beoordeling bij de vraag of er sprake is van gelijke behandeling is een vergelijkbare medewerker in vaste dienst het ijkpunt. Met een vergelijkbare medewerker in vaste dienst wordt de medewerker bedoeld die in dezelfde organisatie, hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met kwalificaties en bekwaamheden.
Voor medewerkers bij de overheid met een aanstelling is dit geregeld in artikel 125h van de Ambtenarenwet. De Ambtenarenwet is echter niet van toepassing op arbeidscontractanten. Daarom is in de CAR artikel 125h van de Ambtenarenwet van overeenkomstige toepassing verklaard op medewerkers met wie de gemeente een tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
Artikel 2:5:1 Arbeidsovereenkomst (T)
De belangrijkste consequentie van de bepaling dat artikel 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing zijn, is dat hierdoor de termijnen uit artikel 2:4 ook voor arbeidsovereenkomsten gelden. Dit betekent onder meer dat het bij de termijnen van artikel 2:4 niet uitmaakt of sprake is geweest van een opeenvolging van slechts arbeidsovereenkomsten of aanstellingen dan wel van een combinatie daarvan.
Artikel 2:5:2 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten (T)
In dit artikel wordt de minimumomvang van de oproep gegarandeerd, alsmede de minimum salarisgarantie per maand. Het aantal te werken uren wordt per kwartaal bepaald, zodat eventueel te veel gewerkte uren in één maand ertoe kunnen leiden dat in de volgende maand (binnen datzelfde kwartaal) minder dan 15 uur hoeft te worden gewerkt. Zowel over de maand dat meer dan 15 uur is gewerkt als over de dan minder dan 15 uur is gewerkt hoeft slechts 15 uur te worden uitbetaald. Slechts wanneer over een kwartaal meer dan 15 uur per maand gemiddeld is gewerkt, moet een nabetaling plaatsvinden. Zie ook de LOGA-brief van 6 mei 1994, kenmerk ARZ/403483.
Artikel 2:5:3 Inhoud oproepovereenkomst (T)
Dit artikel bevat enkele afspraken die de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de oproepkracht moet bevatten. In de overeenkomst kan naar dit artikel worden verwezen. Het gaat hier - naast de tweezijdigheid - om de andere essenties die de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer maken tot een arbeidsovereenkomst. Beide partijen nemen verplichtingen op zich en verkrijgen rechten ten opzichte van elkaar. In onderdeel f is aangegeven dat ingeval de oproepkracht herhaalde malen weigert aan een oproep door de werkgever gehoor te geven, terwijl er geen sprake is van ziekte, dit kan leiden tot ontslag op grond van artikel 8:13 (disciplinair ontslag). Daarbij is het wel noodzakelijk dat het aantal malen dat de oproepkracht gedurende een bepaald tijdvak een oproep kan weigeren in de overeenkomst is vastgelegd. Wederzijds is dus geen sprake van vrijblijvendheid.
Artikel 2:5:4 Bezoldiging en betaling bij ziekte van de oproepkracht (T)
Met de oproepcontractant wordt een contract aangegaan voor minimaal 15 uur per maand. Voor die uren bestaat er dan ook een loonbetalingsverplichting, ook als de oproepcontractant ziek is. Aangezien

hoofdstuk 7 per definitie van toepassing is (de CAR/UWO is namelijk van toepassing), hoeft deze loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte niet meer expliciet te worden opgenomen.
De berekeningsbasis van de ziekte-uitkering wordt gevormd door het inkomen dat de oproepkracht gedurende het laatste kwartaal genoot.
Artikel 2:6 Overgangsrecht (T)
Indien op of na 1 juli 2015 een nieuwe aanstelling van kracht wordt met een tussenpoos ten opzichte van de voorgaande aanstelling van 6 maanden of korter, telt de voorgaande aanstelling mee in de keten volgens het nieuwe artikel 2:4. Het oude artikel 2:4 (inclusief de tussenpoos van 3 maanden) blijft van toepassing op aanstellingen die zijn ingegaan voor 1 juli 2015.
Artikel 2:7 Aanpassing arbeidsduur (T)
Algemeen
De Wet flexibel werken (Stb. 2015, 245 en latere wijzigingen in Stb. 2015, 376 en Stb. 2015, 274) is de opvolger van de Wet aanpassing arbeidsduur. De wet is direct van toepassing op medewerkers (ambtenaren en arbeidscontractanten) van de gemeente. Als de ambtenaar een verzoek indient zal dit verzoek moeten worden afgehandeld met inachtneming van de (procedurele) bepalingen uit de Wet flexibel werken.
Lid 1 en 2
Als een medewerker verzoekt om aanpassing van de arbeidsduur of werktijden moet de werkgever dit verzoek honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De Wet flexibel werken geeft voorbeelden van situaties die – afhankelijk van het soort verzoek – vallen onder de noemer zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.
Lid 3
Als een ambtenaar een verzoek doet tot aanpassing van de werkplaats (thuiswerken/plaats onafhankelijk werken), moet dit verzoek worden overwogen door het college. Voor het afwijzen van het verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats is niet vereist dat er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.
Lid 4
In de Wet flexibel werken is opgenomen dat de wet niet van toepassing is ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur van de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft daarom op grond van de Wet flexibel werken geen recht op vermindering of uitbreiding van zijn uren, maar hij kan op grond van deze wet wel een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsplaats of (spreiding van de) werktijden.
Artikel 2:7a Aanpassing arbeidsduur (T)
Algemeen
Het college kan tijdelijk, voor een vooraf vast te stellen periode de formele arbeidsduur per week van een ambtenaar van 36 naar maximaal 40 uur uitbreiden. Instemming van de ambtenaar is hierbij vereist. De periode waarin de arbeidsduur wordt uitgebreid kan na afloop eventueel worden verlengd.
Uitgangspunt is dat de formele arbeidsduur ook voor de betreffende functies structureel op 1836 uur per jaar en gemiddeld 36 uur per week blijft liggen. Hierop wordt voor de betreffende medewerker in het jaar waarin de uitbreiding zich voordoet, een uitzondering gemaakt. Het gaat dus om een tijdelijke uitbreiding van gemiddeld maximaal 4 uur, die na afloop van de vastgestelde periode weer van rechtswege ophoudt (zie artikel 8:12, tweede lid). De regeling betekent niet dat de aanstelling zelf verandert. Als de betrekkingsomvang na de bepaalde periode teruggaat naar 36 uur behoudt de betrokkene derhalve een volledige betrekking en wordt hij geen deeltijder.
Deze systematiek brengt met zich dat salaris, toeslagen, premies, inkomensafhankelijke bijdragen en vergoedingen op grond van de Zvw, afdracht loonbelasting, pensioenopbouw, minimum vakantietoelage, bodembedrag van de eindejaarsuitkering en vakantie-aanspraken evenredig worden aangepast gedurende de uitbreiding van de arbeidsduur.
Lid 2
Naast de afspraak van een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur kunnen niet gelijktijdig via het cafetariamodel vakantie-uren worden gekocht.
Lid 3
Artikel 2:7a is bindend en komt als zodanig niet ter discussie in de OR. Wel moet een plan dat ten grondslag ligt aan de uitvoering van uitbreidingsmogelijkheid naar 40 uur in de OR worden besproken. Hierop is wettelijk gezien noch het adviesrecht, noch het instemmingsrecht van de OR van toepassing. De bespreking van het uitvoeringsplan met de OR is echter van méér dan procedurele aard.
3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen
Preambule
In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015 hebben partijen in het LOGA afspraken gemaakt over een geheel vernieuwd beloningshoofdstuk, dat in werking is getreden op 1 januari 2016. De belangrijkste veranderingen waartoe het LOGA heeft besloten zijn:
Het integreren van de lokale bezoldigingsverordening in hoofdstuk 3 van de CAR;
Het niet langer hanteren van het begrip bezoldiging; en
Het laten vervallen van gedetailleerde aanwijzingen voor de uitvoering.
In het nieuwe begrip ‘salaristoelagen’ worden de toelagen opgesomd, die samen met het salaris tot 1 januari 2016 de oude ‘bezoldiging’ vormden. Met de introductie van ‘salaristoelagen’, kon afscheid

worden genomen van het begrip ‘bezoldiging’, zonder dat de daaraan verbonden rechten en verplichtingen teniet zijn gegaan.
De begrippen die in dit hoofdstuk worden gebruikt, zijn in artikel 1:1 nader omschreven.
Dit hoofdstuk heeft een standaardkarakter, hetgeen betekent dat afwijkingen ten nadele of ten gunste van de ambtenaar niet zijn toegestaan. Hoofdstuk 3 bevat een limitatieve opsomming van beloningselementen. Alleen ten aanzien van die onderdelen waarbij in de tekst van dit hoofdstuk is bepaald dat het college iets ‘kan’, heeft het college regelruimte. Daarbij gaat het zowel om de zogenaamde ‘kan-bepalingen’, als de lokale invulling van een op centraal niveau afgesproken ‘bandbreedte’.
Bij de kan-bepalingen (artikelen 3:14, 3:15, 3:20 en 3:22) heeft het college de vrijheid om de betreffende arbeidsvoorwaarde al dan niet toe te passen (de ambtenaar kan er dus niet zondermeer rechten aan ontlenen) en áls dat het geval is, op welke wijze dat gebeurt.
Daarnaast bevat dit hoofdstuk ‘bandbreedte-bepalingen’, waar de ambtenaar wél rechten aan kan ontlenen. Ten aanzien van de bandbreedte-bepalingen hebben LOGA-partijen een bandbreedte afgesproken, die op lokaal niveau nader kan worden ingevuld. Zo is bijvoorbeeld in artikel 3:8 met betrekking tot de functioneringstoelage geregeld dat deze maximaal 10% van het salaris bedraagt en voor een periode van maximaal een jaar wordt toegekend. Deze twee indicatoren voor de omvang van de functioneringstoelage, bepalen de ‘bandbreedte’ die in het lokale beloningsbeleid nader kunnen worden ingevuld.
De keuze voor het toepassen van ‘kan bepalingen’ en de nadere invulling van de ‘bandbreedte bepalingen’, vormen samen met de bestaande beleidsregels met betrekking tot de uitvoering van de bepalingen in dit hoofdstuk, het beloningsbeleid van de gemeente(lijke organisatie). Afspraken over het beloningsbeleid worden op werkgeversniveau gemaakt. Deze afspraken behoeven de instemming van het lokale Georganiseerd Overleg (GO).
Uitgangspunt van het beloningsbeleid is dat alle gemeenten een functiewaarderingssysteem hebben, aan de hand waarvan de functies worden beschreven. Gemeenten zijn vrij in de keuze van een functiewaarderingssysteem. In die organisaties waarin naast of in plaats van ‘functies’ wordt gesproken over ‘rollen’, worden die rollen overeenkomstig een functiewaarderingssysteem beschreven.
Met ingang van 1 januari 2016 is de oude salarisregeling die gold tot 1 april 1996 komen te vervallen. Ambtenaren op wie deze regeling nog van toepassing was, zijn uiterlijk per 1 januari 2016 ingepast in de nieuwe structuur.
Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen (T)
Lid 1
In situaties waarin onduidelijk is of de ambtenaar wel verantwoordelijk kan worden gehouden voor zijn nalatigheid, bijvoorbeeld vanwege zijn fysieke of psychische gesteldheid, zal nader onderzoek plaats moeten vinden. De artikelen 7:13:1 en 7:13:2 vormen een nadere uitwerking van lid 1 in gevallen van arbeidsongeschiktheid.
Lid 2
De uitbetaling per maand geldt ongeacht de lengte van de maand.
Artikel 3:3 Vaststelling salaris (T)
Lid 1
Het salaris van de ambtenaar wordt vastgesteld aan de hand van de waardering van de functie op een van de periodieken van de functieschaal. De wijze waarop het salaris wordt vastgesteld kan in het beloningsbeleid nader worden uitgewerkt.
Het is mogelijk om functies op verschillend niveau in te vullen; bijvoorbeeld op junior-, medior- of senior-niveau. In dat geval gaat het om drie te onderscheiden functies met ieder een eigen functieschaal. Uitgangspunt is dat de functieschaal van begin tot eind wordt doorlopen. Uit dit artikel vloeit echter niet voort dat de ambtenaar bij aanvang in de functie noodzakelijkerwijs op het minimum van de salarisschaal dient te worden ingeschaald. Het college kan hiervan afwijken, bijvoorbeeld als de aan te stellen ambtenaar in zijn vorige functie een hoger salaris genoot of als de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft.
Lid 2
Deze lagere schaal, die lokaal ook wel wordt aangeduid als ‘aanloopschaal’, is bedoeld voor de ambtenaren die nog niet voldoende zijn gekwalificeerd voor de functie waarin zij zijn geplaatst. De periode die de ambtenaar in deze aanloopschaal doorbrengt, wordt gebruikt om alsnog te voldoen aan de voor de functie gelden eisen op het gebied van opleiding, ervaring en bekwaamheid, zodat de functie volledig en zelfstandig kan worden vervuld.
Zodra dit het geval is dient de ambtenaar te worden ingedeeld in de voor de functie geldende functieschaal.
Artikel 3:4 Salarisverhoging (T)
Lid 2
Het college heeft de mogelijkheid om – in afwijking van lid 1 – het toekennen van een periodiek afhankelijk te stellen van een periodieke beoordeling van het functioneren van de ambtenaar. De invoering en het gebruik van een systeem van periodieke functionerings- en beoordelingsgesprekken vereist de instemming van de OR.
Lid 3

Het college heeft de mogelijkheid om een extra periodiek toe te kennen. De toekenning van deze periodiek heeft, net als de reguliere periodiek, een blijvend karakter in tegenstelling tot de flexibele beloningen op grond van artikel 3:8 en 3:20.
Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal (T)
Lid 1
Uit deze bepaling vloeit voort dat een herwaardering van de functie, die leidt tot een lagere functieschaal, geen gevolgen heeft voor het salaris van degene die op het moment van herwaardering de functie vervult.
Lid 2
Instemming met herplaatsing in lager gewaardeerde functie met een bijbehorend lager salaris heeft voor ambtenaren die binnen 10 jaar de aow-gerechtigde leeftijd bereiken, bij een gelijkblijvende aanstellingsomvang, geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Een en ander is geregeld in artikel 3:5 van het Pensioenreglement.
Lid 4
Dit lid ziet op de situatie waarin een ambtenaar als gevolg van reorganisatie boventallig is geworden. Afwijking van het in lid 1 geformuleerde uitgangspunt is mogelijk in de gevallen waarin het sociaalplan of –statuut voorziet in de mogelijkheid om een ambtenaar te herplaatsen in een functie met een lager maximumsalaris en een evenredige aanpassing van zijn salaris.
Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal (T)
Onder promotie wordt zowel de bevordering naar een hoger gewaardeerde functie, als de overstap van de aanloopschaal (zoals geregeld in artikel 3:3 lid 2) naar de functieschaal verstaan. Een nadere uitwerking van deze bepaling kan op werkgeversniveau worden geregeld, waarbij het geldende beloningsbeleid als uitgangspunt dient.
Artikel 3:7 Uitloopschaal (T)
Uitloopschalen zijn uitsluitend toegestaan op basis van een ‘oude’ lokale regeling (in werking voor 1 januari 2016) en conform deze regeling. Indien de doorgroei in een uitloopschaal lokaal blijvend is geregeld, staat deze ook open voor ambtenaren die op of na 1 januari 2016 in dienst zijn gekomen.
Artikel 3:8 Functioneringstoelage (T)
Dit artikel regelt de toelage als beloning voor meerdere jaren uitstekend functioneren en/of het leveren van bijzondere prestaties. Noodzakelijke voorwaarde voor de toelage is dat de ambtenaar het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt. Zolang dat nog niet het geval is, kan het functioneren worden beloond met extra periodieken, zoals geregeld in artikel 3:4 lid 3, en/of een toelage op grond van artikel 3:20. Deze toelage heeft altijd een tijdelijk karakter. Er is sprake van een koppeling tussen het maximumsalaris en de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend. Komt deze koppeling te vervallen (bijvoorbeeld in het geval waarin de functie als gevolg van herwaardering hoger wordt gewaardeerd), dan vervalt ook de functioneringstoelage.
De functioneringstoelage moet worden gezien in samenhang met artikel 3:20 (beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties). Samen vormen deze artikelen de basis voor variabel beloningsbeleid, waarbij het altijd gaat om tijdelijke toelagen voor de beloning van bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (artikel 3:4 lid 3) die structureel van karakter zijn en tot gevolg hebben dat de medewerker sneller het maximum van de salarisschaal bereikt.
Door het tijdelijke karakter van de toelagen wordt voorkomen dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. Zolang de grond waarop de toelage in eerste instantie is toegekend blijft voortbestaan, kan deze meerdere keren opeenvolgend worden toegekend. Om te kunnen beoordelen of de grond waarop de toelage is toegekend nog steeds bestaat, moet deze in het toekenningsbesluit expliciet worden vermeld.
Lid 3
De toelage bedraagt maximaal 10% van het salaris van de ambtenaar en kan per maand of in een veelvoud daarvan worden toegekend (bijvoorbeeld per kwartaal of op jaarbasis).
Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage (T)
Lid 3
De arbeidsmarkttoelage is een beloningsinstrument dat tijdelijk kan worden gebruikt om ambtenaren te werven of te behouden in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt, doordat in een bepaald functiegebied weinig aanbod is of doordat in de er een zeer grote vraag aan arbeidskrachten in de regio is. Om gewenning aan het door de arbeidsmarkttoelage verhoogde salaris te voorkomen, kan het college besluiten om deze toelage in plaats van maandelijks, één maal per jaar uit te keren. Zolang de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren, kan de arbeidsmarkttoelage aansluiten worden toegekend voor een nieuwe periode van maximaal 3 jaar.
Artikel 3:10 Waarnemingstoelage (T)
Lid 1
De ambtenaar heeft geen recht op een waarnemingstoelage als het waarnemen van de hogere functie een integraal onderdeel is van zijn functie, waarmee rekening is gehouden bij de beschrijving en waardering van die functie. Voorbeeld van een dergelijke situatie is de adjunct directeur die de directeur vervangt tijdens vakantie en kortdurende afwezigheid.
Lid 2 + 3

Met deze bepaling wordt beoogd dat de waarnemer – voor het deel van de functie dat wordt waargenomen – op het zelfde niveau wordt beloond als het geval zou zijn geweest indien hij/zij bij bevordering in de waar te nemen functie zou zijn aangesteld. Voor een juiste vaststelling van de toelage moet de betrokken ambtenaar volgens de bij de werkgever geldende regels – fictief – worden ingeschaald in de functieschaal van de functie die wordt waargenomen. Het verschil tussen dat bedrag en het salaris van de ambtenaar wordt als waarnemingstoelage uitgekeerd. In het beloningsbeleid kan de toepassing van deze bepaling nader worden uitgewerkt.
Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst (T)
Lid 1
Dit artikel heeft uitsluitend betrekking op de ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is (artikel 4:3 t/m 4:7). Voor deze ambtenaar geldt als hoofdregel dat er een aanspraak op de toelage onregelmatige dienst bestaat over uren gewerkt tijdens onregelmatige werktijden. Onregelmatig zijn werktijden die vallen op zaterdag, zondag en feestdagen(gehele etmaal) én op maandag t/m vrijdag buiten de periode van 8.00 uur tot 18.00 uur.
De toelage onregelmatige dienst kan zowel achteraf (op basis van het gerealiseerde rooster), als vooraf (op basis van het geplande rooster) worden toegekend.
Lid 3
Ingeroosterde uren waarover TOD wordt uitbetaald behoren tot de feitelijke arbeidsduur zoals omschreven in artikel 1:1 en vallen op die grond buiten de definitie van 'overwerk'.
Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage (T)
Er zijn twee situaties waarin een ambtenaar recht kan hebben op de buitendagvenstertoelage:

1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die een dienstopdracht krijgt om buiten het dagvenster werkzaamheden te verrichten (artikel 4:2 lid 8) heeft recht op een buitendagvenstertoelage.
2. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door de werkgever wordt aangewezen om beschikbaarheidsdiensten te verrichten ontvangt hiervoor een vergoeding op grond van artikel 3:13. Wordt de ambtenaar tijdens deze beschikbaarheidsdienst opgeroepen om daadwerkelijk werkzaamheden te verrichten gedurende zijn beschikbaarheidsdienst dan ontvangt hij een buitendagvenstertoelage over de uren die hij heeft gewerkt buiten het dagvenster.

De buitendagvenstertoelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uurloon. Daarnaast worden de buiten het dagvenster gewerkte uren in tijd gecompenseerd. De ambtenaar maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende. De uren die buiten het dagvenster gewerkt worden kunnen niet omgezet worden in vakantieverlof.
Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst (T)
Met deze toelage wordt het zich beschikbaar houden voor werk buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden beloond. Van beschikbaarheidsdienst die recht geeft op een toelage is sprake als het gaat om:

- afgebakende periodes,
- buiten de normale, voor de ambtenaar geldende werktijden,
- waarin de medewerker beschikbaar is om onvoorzien, op afroep werkzaamheden te verrichten.

Afgebakende periodes: Sommige functies brengen met zich mee dat men er altijd rekening mee moet houden dat men voor werk wordt opgeroepen maar dat men zelden of nooit daadwerkelijk wordt opgeroepen. Denk hierbij aan de ICT-medewerker die 's nachts gebeld kan worden om het systeem te herstarten, of een beleidsmedewerker die onverwachte vragen van de raad moet beantwoorden. Hierbij gaat het om incidenten die bij het werk horen. De beschikbaarheidsdienst is voor onvoorziene maar niet-incidentele werkzaamheden. Daarom kent de Arbeidstijdenwet ook regels voor de beschikbaarheidsdienst. Deze kan op grond van artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet alleen in beperkte omvang en gedurende afgebakende periodes worden opgelegd.
Buiten de normale voor de ambtenaar geldende werktijden: In sommige functies is de medewerker tijdens de vastgestelde werktijd bereikbaar voor onvoorziene omstandigheden. In dat geval is er geen sprake van beschikbaarheidsdienst in de zin van dit artikel.
Beschikbaar zijn: Een medewerker die beschikbaarheidsdienst heeft, is verplicht om gehoor te geven aan een oproep om werkzaamheden te verrichten. Het is niet noodzakelijk dat deze werkzaamheden op de werkplek worden verricht; in voorkomende gevallen kunnen de werkzaamheden ook vanuit huis worden verricht.
Ten aanzien van de vergoeding van de uren gedurende welke de ambtenaar tijdens deze beschikbaarheidsdienst – na een oproep daartoe – werkzaamheden heeft verricht, geldt het volgende:

- De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden, ontvangt over de tijdens deze dienst gewerkte uren die buiten het dagvenster vallen, een buitendagvenstertoelage op grond van artikel 3:12.
- De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden heeft over alle tijdens deze dienst gewerkte uren recht op een overwerkvergoeding op grond van artikel 3:18.

Artikel 3:15 Garantietoelage (T)

Deze bepaling vormt de grondslag voor toelagen die door het college worden toegekend. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de functie van een ambtenaar als gevolg van herwaardering in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld. Deze bepaling is niet van toepassing op salaristoelagen waarvan de toekenningsperiode is verstreken. De toelage overgangsrecht hoofdstuk 3, is geen garantietoelage in de zin van deze bepaling.
Artikel 3:16 Afbouwtoelage (T)
Lid 1
De afbouwregeling heeft uitsluitend betrekking op de hier genoemde toelagen en niet op de andere in dit hoofdstuk genoemde uitkeringen, vergoedingen of vormen van variabele beloning.
Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam (T)
Lid 1
Tot de genoemde taken worden ook de deelname aan opleiding en oefeningen gerekend.
Lid 2
Het betreft hier een standaardvergoeding, die bij stapeling van taken niet cumuleert.
Artikel 3:18 Overwerkvergoeding (T)
Het recht op een overwerkvergoeding geldt alleen voor de ambtenaar voor wie de bijzondere regeling voor de werktijden geldt. De bijzondere regeling voor de werktijden staat in de artikelen 4:3 tot en met 4:7.
Van overwerk kan ook sprake zijn tijdens de gebruikelijke kantooruren. Voorbeeld: een ambtenaar die vanwege deeltijdwerk nooit op woensdag werkt, maar op een woensdag van 11:00 tot 16:00 uur moet overwerken, krijgt voor de op die woensdag gewerkte overuren een overwerkvergoeding van 25%.
Artikel 3:18a Eindejaarsuitkering (T)
Lid 2
De eindejaarsuitkering van enig jaar wordt gebaseerd op de vanaf januari van dat jaar opgebouwde aanspraken per maand. Aan ambtenaren die niet een geheel kalenderjaar in dienst zijn, wordt een eindejaarsuitkering betaald over dat gedeelte van het kalenderjaar dat zij in dienstverband werkzaam zijn geweest.
Artikel 3:19 Ambtsjubileum (T)
Lid 1
Voor het bepalen van de datum van een ambtsjubileum wordt uitgegaan van de al dan niet aansluitende tijd – in voltijd en/of deeltijd – doorgebracht in een dienstverband bij een (destijds) bij het ABP aangesloten werkgever. Het is niet noodzakelijk dat de betrokken ambtenaar destijds ook zelf ABP-deelnemer is geweest. De tijd doorgebracht als vrijwilliger bij de brandweer telt niet mee, evenals onbetaalde baantjes, werkervaringsovereenkomsten of stages.
Lid 2
De ambtsjubileumgratificatie wordt berekend op basis van het geldend salaris en de salaristoelagen naar rato over de maand waarin het jubileum valt. De ophoging met 8 % betreft de vakantietoelage die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werd gerekend maar sindsdien is opgenomen in het IKB. Een ambtsjubileumgratificatie kan niet in alle gevallen onbelast worden uitgekeerd; aanbevolen wordt om dit bij de Belastingdienst na te gaan.
Lid 3
Een proportionele ambtsjubileumgratificatie wordt alleen verstrekt bij reorganisatieontslag, of bij ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer. Alleen bij reorganisatie is gedeeltelijk ontslag mogelijk en kan het dus voorkomen dat een proportionele ambtsjubileumgratificatie verstrekt moet worden naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag is verleend.
Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties (T)
Dit artikel moet worden gezien in samenhang met artikel 3:8. Samen vormen deze artikelen de basis voor een variabel beloningsbeleid, waarmee het college bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers extra kan belonen. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (artikel 3:4 lid 3) die structureel van karakter zijn, en tot gevolg hebben dat de ambtenaar sneller het maximum van de salarisschaal bereikt.
Het tijdelijke karakter van de beloningselementen voorkomt dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen, en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. In de artikelen 3:8 en 3:20 gaat het dan ook nadrukkelijk om het toekennen van tijdelijke en incidentele beloningselementen, die overigens wel meerdere keren opeenvolgend kunnen worden toegekend. Desgewenst kan het college besluiten om het geldbedrag in meerdere termijnen uit te keren.
Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding (T)
Dit artikel laat onverlet dat binnen de daarin aangegeven begrenzing van de vergoeding OV (2e klasse), voor vergoeding van de overige kosten de ‘Reisregeling binnenland’(BZK) wordt toegepast.
Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst (T)
Nabestaanden van de ambtenaar die als gevolg van een ongeval in en door de dienst overlijden, krijgen deze overlijdensuitkering naast de overlijdensuitkering van artikel 3:23.
De hoogte van de uitkering is één jaarsalaris vermeerderd met het IKB en de salaristoelagen, waarbij de 12 kalendermaanden direct voorafgaand aan de maand van overlijden als referteperiode dient. Ziekte van de ambtenaar in die referteperiode, waarbij zijn salaris is gekort o.g.v. artikel 7:3 CAR, heeft geen invloed op hoogte van deze overlijdensuitkering.

Op jaarbasis wordt gerekend met het volledige salaris. Ook bij toepassing van lid 3 gelden de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden als referteperiode.
Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering (T)
Op grond van dit artikel zijn er twee mogelijke tegemoetkomingen in de ziektekosten, namelijk € 168 per jaar of € 296 per jaar. De maand december is de peildatum voor de beoordeling of de ambtenaar de lage of de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten ontvangt. In de maand december wordt het salaris van de ambtenaar in die maand vergeleken met het in december geldende bedrag van het maximum van schaal 6. Is het salaris van de ambtenaar in december meer dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de lage tegemoetkoming. Is het salaris van de ambtenaar in december gelijk aan of minder dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de hoge tegemoetkoming.
Overgangsrecht hoofdstuk 3 (T)
1a Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen
Hiermee hebben LOGA-partijen bedoeld dat toelagen – ongeacht de benaming – die naast het salaris structureel onderdeel uitmaken van het vaste inkomen van de betreffende ambtenaar en van oorsprong bedoeld zijn om een terugval in salaris of emolumenten en toelagen – niet zijnde onkostenvergoedingen – op te vangen, niet vervallen bij invoering van het nieuwe hoofdstuk 3. De toelage is met andere woorden onderdeel van het salaris en mag daarom niet worden meegenomen in de toelage overgangsrecht H3 (hierna: TOR) zoals geregeld in dit overgangsrecht.
Deze toelagen wordt gecontinueerd na invoering van hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 en vinden vanaf dat moment hun grondslag in artikel 3:15. ‘Onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend’ geeft aan dat de afspraken die golden bij toekenning (indexatie, duur, afbouw) ook na 1 januari 2016 van toepassing blijven.
1b. Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum
Een tijdelijke toelage die niet langer kan worden gebaseerd op een rechtsgrond omdat hij niet voorkomt in hoofdstuk 3 of een toelage met een hogere grondslag en die niet te kwalificeren is als de garantietoelage zoals in punt 1a bedoeld, maar die zich ook niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan eveneens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat de toelage werd vastgesteld. Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tijdens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd in een besluit.
Een voorbeeld hiervan is een lager leidinggevende toelage zoals sommige gemeenten die kennen: in afwachting van een verwachte stap in de carrière wordt aan een medewerker die kan doorgroeien naar een managementfunctie een toelage gegeven voor maximaal 4 jaar. Deze toelage kent hoofdstuk 3 niet. Opname in de TOR zou er toe leiden dat deze evident als tijdelijk bedoelde toelage eeuwig in een TOR wordt vervat. Dus tijdelijke toelagen met een schriftelijk vastgelegde einddatum lopen gewoon door conform de afspraken en tot de vastgelegde einddatum.
3.
Lokale arbeidsvoorwaarden vervallen voor zover ze niet terugkeren in hoofdstuk 3, conform de formulering in hoofdstuk 3.
4.
Werkgevers waarbij tot 1 januari 2016 de grondslag van de vakantietoelage meer beloningselementen (inclusief emolumenten) omvat dan het salaris en de toegekende salaristoelagen, moeten bij het vaststellen van de TOR rekening houden met het volgende. Als het daarbij gaat om beloningselementen, die met de introductie van hoofdstuk 3 komen te vervallen of die worden verlaagd, dienen de betreffende bedragen bij wijze van nadeelcompensatie vóór opname in de TOR met 8% te worden verhoogd.
In de onderdelen 3 en 4 is een berekeningsmethode vastgelegd die recht doet aan het uitgangspunt dat het nieuwe hoofdstuk 3 geen bezuinigingsmaatregel is. Medewerkers worden gecompenseerd voor een eventuele teruggang in beloning. Behoudens de garantie bedoeld in artikel 1 van het overgangsrecht en de tijdelijke toelagen met een schriftelijk overeengekomen einddatum is daarom afgesproken om medewerkers die al in dienst waren voor 1 januari 2016 te compenseren met een TOR. Behoudens afkoop of vermindering van de aanstellingsomvang, blijft de aanspraak op een TOR gedurende het dienstverband ongewijzigd bestaan.
De TOR is in 2 delen geknipt, maar het gaat niet om twee verschillende soorten toelagen. De TOR 1 en de TOR 2 zijn feitelijk twee stappen die men in de tijd achter elkaar zet om te bepalen wat de TOR voor de medewerker is. De TOR 1 is een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt, bijvoorbeeld een extra eindejaarsuitkering of een PGB. De TOR 2 is lastiger te bepalen, omdat deze voor iedereen verschillend zal zijn. Niet iedereen ontvangt elke toelage of toeslag of vergoeding die in de lokale bezoldigingsverordening is opgenomen. En niet iedereen werkt in eenzelfde dienst of rooster.
Om de TOR 2 te kunnen bepalen is afgesproken 2014 als refertejaar te gebruiken. De reden daarvoor is dat 2014 een recent afgesloten jaar is. Voor een heel jaar is duidelijk wat aan onregelmatige diensten, beschikbaarheidsdiensten en overwerk is gedeclareerd/ontvangen op basis van de in 2014 geldende (lokale) regels.
De in 2014 gewerkte roosters worden fictief gekoppeld aan de toeslagen van het nieuwe hoofdstuk 3. Vervolgens wordt het eindbedrag vergeleken met het bedrag dat aan toeslagen is betaald in 2014. Is er een negatief verschil, dan wordt daarmee de TOR 2 gevuld.
Geen roosters

Als de werkgever over 2014 geen rooster of werkpatroon kan reproduceren heeft de berekening aan de hand van een refertejaar geen zin. Daarom is in het LOGA afgesproken dat ook een andere rekenwijze kan worden toegepast die wordt gebaseerd op het werkpatroon/roosters voor 2016, uitgaande van het gegeven dat de roosters en werkpatronen niet wijzigen door invoering van hoofdstuk 3. Op basis van het rooster 2016 wordt voor bepaling van de TOR dit rooster berekend met de toelagepercentages uit 2014 en die in 2016. Het verschil bepaalt de hoogte van de TOR. Het gaat hierbij om ingeroosterd werk, hetzij beloond met de ORT hetzij met een overwerktoelage als de gemeente daarvoor kiest hetzij om ingeroosterde beschikbaarheidsdiensten.
Overwerk Het LOGA heeft ook afgesproken dat gemeenten die bezig zijn om het overwerk terug te dringen, doordat bijvoorbeeld de nieuwe werktijdregeling wordt geïmplementeerd, de oude percentages van de oude regeling kunnen worden toegepast voor medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2015. Voor nieuwe medewerkers gelden de percentages uit hoofdstuk 3. Als het slechts om een hele kleine groep medewerkers gaat die bovendien zeer weinig overwerkt, kan dit alternatief passend zijn. Weliswaar bestaan er dan twee systemen van overwerkpercentages naast elkaar, maar voorkomen wordt dat door opname van het oude overwerkpatroon, (zoals dat gold in refertejaar 2014), een TOR 2 ontstaat die niet nodig is. 5. Als 2014 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt in onderling overleg een ander representatief refertetijdvak vastgesteld.
Deze bepaling geeft ruimte om tot een andere referteperiode te komen als de bovengenoemde berekening tot een niet representatief beeld leidt. Als medewerkers bijvoorbeeld in 2014 extreem veel hebben overgewerkt, dan wordt de TOR in verhouding te hoog. Een uitzondering die alleen in een bepaalde periode gold, wordt dan met andere woorden de norm. Dat is niet de bedoeling van het overgangsrecht. De term ‘ander representatief refertetijdvak’ mag ruimer worden geïnterpreteerd dan strikt als kalendertijdvak. Het gaat erom een geschikte berekeningswijze vast te stellen mits die recht doet aan het uitgangspunt dat medewerkers er door invoering van hoofdstuk 3 niet op achteruitgaan
Met ‘onderling overleg’ wordt gedoeld op individueel overleg met de medewerker en in bijzondere gevallen op overleg in het GO. Dat laatste is het geval als het om patronen gaat en een groep van medewerkers in gelijke omstandigheden is betrokken. Datzelfde geldt als door bijvoorbeeld een reorganisatie of gewijzigde werktijdenregelingen het onmogelijk is om de roosters van 2014 te reproduceren.
5.
De TOR 1 en de TOR 2 worden opgeteld. Als de TOR 1 leidt tot een positief verschil van Euro 300 per jaar, maar de TOR 2 –omdat bijvoorbeeld de toeslagen ORT van het nieuwe hoofdstuk 3 hoger zijn dan de vigerende lokale toeslagen- tot een negatief verschil van € 200 dan is de TOR: Euro 300 + (- Euro 200) = Euro 100-.
De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaristoelage en geen grondslag voor eindejaarsuitkering, vakantietoelage of levensloopbijdrage.
6.
Met deze afspraak wordt gedoeld op de situatie waardoor het inkomen van de medewerker na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 stijgt, bijvoorbeeld door promotie of een nieuw rooster met een hogere ORT. De inkomensstijging wordt niet verrekend met de TOR van de medewerker.
7.
De hoofdregel is dat de TOR eenmaal per jaar in de maand december wordt uitbetaald. Voorstelbaar is dat niet een gewenste situatie is, bijvoorbeeld omdat de TOR een hoog bedrag is, en een maandelijkse uitbetaling, of een uitbetaling per kwartaal, beter past. Daarom is (zie hieronder punt 13) afgesproken dat lokaal andere afspraken kunnen worden gemaakt. Het LOGA heeft niet bepaald met wie deze afspraken worden gemaakt. Uitgangspunt is echter dat als het om groepen medewerkers gaat het GO gesprekspartner is. Betreft het een enkeling of een kleine groep dan kunnen deze afspraken ook individueel worden gemaakt.
8.
Het bedrag van Euro 120 geldt bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd wordt het bedrag naar rato verlaagd.
10.
Als de aanstelling in uren wordt teruggebracht, daalt de TOR naar rato. De TOR daalt niet als men ouderschapsverlof geniet of ziek is.
11.
De TOR volgt de duur en de omvang van de aanstelling in principe naar rato, behalve ingeval van vergroting van de aanstelling. Dan geldt de TOR niet wordt verhoogd.
12.
Zie punt 8.
13.
De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling. Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 december 2020 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van de oude regeling van de gemeente, deze ambtsjubileumgratificatie ontvangen conform die oude regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de bepaling of het relevante aantal jaren is behaald. De gemeente moet dit recht vastleggen. Hoe de gemeente dit doet is niet bepaald.

Betreft het een kleine groep, dan kan het op individueel niveau. Makkelijker is op in een voetnoot bij het betreffende artikel in hoofdstuk 3 de oude regeling op te nemen.
4 Arbeidsduur en werktijden
Artikel 4:1 Arbeidsduur en werktijden (T)
In hoofdstuk 4 zijn regels over de werktijden vastgelegd. Dit laat onverlet dat ook op lokaal niveau een werktijdenregeling moet worden vastgesteld in overleg met de OR. In deze regeling kunnen aanvullende regels gesteld worden die recht doen aan de lokale situatie .Voorbeelden daarvan zijn bloktijden, openingstijden van het kantoorpand etc.
§ 1 Standaardregeling voor de werktijden (T)
LOGA partijen hebben in de CAO 2011-2012 afspraken gemaakt over flexibilisering van de werktijden, aansluitend bij de behoefte van werkgevers en werknemers. De standaardregeling is de norm, de bijzondere regeling de uitzondering. Uitgangspunt bij de standaardregeling is dat de ambtenaar (enige) vrijheid heeft bij het bepalen van zijn werktijden. Dit betekent niet dat er sprake moet zijn van volledige zeggenschap van de ambtenaar, dit zou ook strijdig zijn met de gezagsverhouding die de relatie werkgever en werknemer typeert. De ambtenaar heeft een zekere vrijheid in het in het bepalen van zijn werktijden. De ene dag werkt hij meer omdat hij een deadline moet halen, dit compenseert hij door op een ander moment minder te werken. De werkgever kan wel van de ambtenaar verlangen dat hij op aangewezen momenten aanwezig of beschikbaar is omdat dit bij de uitoefening van zijn functie hoort. Dat strijdt niet met de standaardregeling. Uitgangspunt is goed werkgeverschap en goed werknemerschap. De leidinggevende geeft ruimte en vertrouwen, de medewerker draagt een grote professionele verantwoordelijkheid. De OR heeft in dit proces een belangrijke rol; zij monitort of het proces rondom het individueel vaststellen van de werktijden goed verloopt binnen de organisatie en past binnen de kaders van de werktijdenregeling. Als blijkt dat dit niet het geval is kan de OR verbetervoorstellen doen. Een verbetervoorstel kan bijvoorbeeld zijn dat alle medewerkers van een afdeling, vanwege terugkerende problemen rondom de werktijden, onder de bijzondere regeling geplaatst worden, tijdelijk of voor onbepaalde tijd.
Indien de functie van dien aard is dat er niet of nauwelijks sprake is van zeggenschap van de ambtenaar, dat is bijvoorbeeld het geval wanneer in vaste roosterdienst gewerkt wordt, dan kan de standaardregeling niet meer van toepassing zijn. In dat geval worden de werktijden eenzijdig vastgesteld door het college en geldt de bijzondere regeling van artikel 4:3 en verder.
Medewerkers die naast hun reguliere werktijden uit hoofde van hun functie beschikbaarheidsdiensten verrichten, zoals ict-medewerkers en woordvoerders, vallen niet om die reden onder de bijzondere regeling van de werktijden. Als deze medewerkers (enige) vrijheid hebben bij het bepalen van hun reguliere werktijden dan vallen ook zij onder de standaardregeling. Ook het werken in roosters heeft niet per definitie tot gevolg dat medewerkers onder de bijzondere regeling van de werktijden vallen. Indien de gemeente gebruik maakt van een systeem van zelfroostering, waardoor medewerkers zeggenschap krijgen over hun werktijden, dan geldt ook voor deze medewerkers de standaardregeling. De bijzondere regeling is uitsluitend van toepassing op medewerkers die (vrijwel) geen zeggenschap hebben over hun werktijden.
Artikel 4:2 Arbeidsduur en werktijden (T)
Algemeen
De standaardregeling heeft als uitgangspunt dat de ambtenaar met zijn leidinggevende afspraken maakt over invulling van zijn werktijden. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling van de standaardregeling dat voor iedere ambtenaar een individueel rooster wordt opgesteld in overleg met de leidinggevende. Flexibiliteit en zeggenschap van de ambtenaar zijn sleutelbegrippen. De leidinggevende laat een deel van de “control” los. Daarvoor in de plaats komt verantwoordelijkheid van de medewerker. De ruimte die de ambtenaar krijgt zal hij zoals het een goed ambtenaar betaamt moeten invullen.
Lid 3, 4, 5, 6 en 7
Kern van de standaardregeling is dat de ambtenaar met zijn leidinggevende afspraken maakt over zijn werkzaamheden, zijn verlof en de planning van zijn werkzaamheden. Voorwaarde voor toepassing van de standaardregeling is dat de ambtenaar en zijn leidinggevende samen tot overeenstemming komen. Als dat uiteindelijk niet lukt dan stelt het college eenzijdig de werktijden vast, maar dan kan de standaardregeling niet meer van toepassing zijn. In die situatie valt de medewerker onder de bijzondere regeling. Het is onwenselijk dat binnen een afdeling verschillende regimes gelden voor de werktijden. Toch kan dit voorkomen indien een leidinggevende met een individuele medewerker niet tot goede afspraken komt. Komt dit frequenter voor dan is de OR aan zet; zie hiervoor de toelichting op lid 12.
De ambtenaar en zijn leidinggevende overleggen tweemaal per jaar over de werktijden en de planning van de werkzaamheden. Het is niet gewenst dat de ambtenaar veel meer of minder uren werkt dan zijn formele arbeidsduur. Op de ambtenaar rust een verantwoordelijkheid om teveel of te weinig werk tijdig aan te kaarten zodat de afspraken daarop afgestemd kunnen worden. In de situatie dat ambtenaar en leidinggevende het erover eens zijn dat de formele arbeidsduur per jaar overschreden zal worden dan wordt de omvang daarvan vastgesteld. De ambtenaar ontvangt een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof over de teveel gewerkte uren. De ambtenaar en zijn leidinggevende stellen vast welke vergoeding het meest passend is. Dit gebeurt in ieder geval aan het einde van elk kalenderjaar en bij het einde van een dienstverband. Indien er geen keuze wordt gemaakt dan worden de te veel gewerkte uren uitbetaald tegen de vergoeding.

Lid 8
De toepassing van de standaardregeling sluit niet uit dat het dienstbelang werken buiten het dagvenster noodzakelijk maakt. Hier staat een buitendagvenstervergoeding tegenover.
Lid 10
In het derde lid is bepaald dat de ambtenaar en zijn leidinggevende afspraken maken over de werktijden. Als dat niet lukt is dit lid van toepassing. Dit lid heeft geen betrekking op incidentele gevallen; daarvoor geldt het bepaalde in het elfde lid.
Lid 11
Ten aanzien van de werktijden zijn de afspraken zoals bedoeld in het derde lid leidend. Het kan incidenteel voorkomen dat een ambtenaar vanwege dienstbelang op andere tijden moet werken. Het gaat in dit lid dan om tijden die binnen het dagvenster vallen. Uitgangspunt is dat ook in deze situatie de ambtenaar en zijn leidinggevende tot goede afspraken komen. Als dat niet mogelijk blijkt te zijn en het is om redenen van dienstbelang noodzakelijk dat de ambtenaar werkzaamheden verricht dan heeft de ambtenaar recht op een vergoeding ter hoogte van de laagste buitendagvenstervergoeding.
Lid 12
Het individuele overleg over werktijden vraagt veel van leidinggevende en medewerker. Daarom is het belangrijk dat binnen de organisatie gevolgd wordt hoe dit proces verloopt. De OR is hiervoor het aangewezen orgaan. Als de OR problemen signaleert, bijvoorbeeld binnen een specifieke afdeling, dan kan de OR verbetervoorstellen doen aan het college.
Lid 13
Er zijn gemeenten waar voor inwerkingtreding van de nieuwe regels over werktijden een dagvenster gold dat op onderdelen ruimer was dan het dagvenster zoals omschreven in artikel 4:2, tweede lid. Met dagvenster wordt in dit verband gedoeld op uren/dagen waarvoor geen onregelmatigheidstoelage verstrekt wordt. Op grond van de regels over de ort en werktijden zoals deze golden op 31 december 2013 was het bijvoorbeeld mogelijk om de ambtenaar op zaterdag voor ten hoogste drie uren in te roosteren zonder aanspraak op een ort. Als de gemeente op 31 december 2013 een werktijdenregeling met een ruimer dagvenster had en die in overeenstemming met de regels van de CAR-UWO was, dan blijft dit ruimere dagvenster ook gelden vanaf 1 januari 2014.
Artikel 4:3 Werkingssfeer (T)
De bijzondere werktijdenregeling geldt voor medewerkers die geen of heel geringe zeggenschap hebben over hun werktijden; hun werktijden worden eenzijdig vastgesteld door het college. Het gaat in deze situatie in elk geval om medewerkers die in een rooster werken en geacht worden op vaste tijden hun werk te verrichten.
Als de ambtenaar die valt onder de standaardregeling geen overeenstemming bereikt met zijn leidinggevende over zijn werktijden dan is de bijzondere regeling op hem van toepassing. Zijn werktijden worden dan eenzijdig vastgesteld.
Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen (T)
Lid 2
Als in het belang van de dienst op een zondag/feestdag arbeid moet worden verricht, moet de ambtenaar zo veel mogelijk In de gelegenheid worden gesteld de kerk te bezoeken en dient de arbeid zo beperkt mogelijk te worden gehouden. Hoe moet worden omgegaan met degene die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, is geregeld in het vijfde lid van dit artikel.
Lid 3
Het verrichten van arbeid op de genoemde feestdagen wordt voor dit artikel gelijkgesteld aan het verrichten van arbeid op zondag.
Voor de bepaling van de hoogte van de overwerkvergoeding voor gewerkte tijd op bijvoorbeeld tweede paasdag geldt dat - op grond van artikel 3:2:1, vijfde lid, onder b, van de UWO - deze feestdag gelijk wordt gesteld aan een zondag. Voor een berekeningsvoorbeeld van de overwerkvergoeding wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 3:2:1, vijfde lid, onder a, van de UWO.
Lid 4
Voorbeelden van door het college aangewezen feestdagen zijn de carnavalsmaandag, maar ook de 5-meiviering in de jaren dat geen sprake is van de officiële lustrumviering. Dergelijke aangewezen dagen moeten in de berekening van de arbeidsduur op jaarbasis worden meegenomen Wat het recht op overwerkvergoeding op dergelijke feestdagen betreft geldt hetzelfde als in de toelichting bij het derde lid is aangegeven De hoogte van de overwerkvergoeding is in dit geval afhankelijk van de dag waarop de feestdag valt. Zo geldt voor de bepaling van de hoogte van de overwerkvergoeding voor gewerkte tijd op een carnavalsmaandag hetgeen in artikel 3:2:1, vijfde lid, onder a, van de UWO is geregeld ten aanzien van een "gewone" maandag.
4a Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden
Artikel 4a:1 Vakantie-uren uitwisselen tegen geld (T)
Het uitwisselen van vrije tijd tegen geld en omgekeerd is een van de elementen van een cafetariamodel of CAO à la carte. Artikel 4a:1 maakt het mogelijk om vakantie-uren te verkopen en artikel 4a:2 maakt het mogelijk om extra vakantie-uren te kopen. Artikel 4a:3 maakt het mogelijk om een lokale regeling te treffen met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen.

In dit artikel is geregeld dat de ambtenaar vóór 1 november (of vóór een andere datum als dit op lokaal niveau is vastgesteld) een verzoek kan indienen bij het college tot het verkopen van vakantie-uren in het daarop volgende kalenderjaar (eerste lid). Dit betekent dat de ambtenaar in 1999 een verzoek moet indienen om in het kalenderjaar 2000 feitelijk uren te kunnen verkopen.
Het maximum aantal uren dat per jaar mag worden verkocht, is geregeld in de leden twee en drie. Als het college het verzoek toewijzen (vierde lid), dan krijgt de ambtenaar een vergoeding voor de verminderde vakantie-uren ter hoogte van zijn salaris per uur, tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen (eerste en vijfde lid).
Lid 2 en 3
Het maximum aantal uren dat per jaar mag worden verkocht is 72 uur.
Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft op 6 april 2006 (HvJ EG 6 april 2006, C-124/05) een uitspraak gedaan over de verkoop van de wettelijke vakantie-uren. In de Europese richtlijn over arbeidstijden (93/104/EG) is geregeld dat werknemers recht hebben op een jaarlijkse vakantie van tenminste vier weken. Deze minimumperiode van de jaarlijkse vakantie mag niet worden vervangen door een financiële vergoeding, ook niet in volgende jaren. Bij een volledige formele arbeidsduur gaat het dus om 4 x 36 uur = 144 uur minimale wettelijke vakantie-uren. Een ambtenaar heeft bij een volledige formele arbeidsduur recht op ten minste 158,4 vakantie-uren per jaar op grond van artikel 6:2, eerste lid CAR/UWO. De minimum periode van de jaarlijkse vakantie op grond van de CAR/UWO ligt daarmee hoger dan het aantal wettelijke vakantie-uren op grond van de richtlijn want dit zijn er 144.
De wettelijke vakantie-uren kunnen niet afgekocht worden, ook niet in een volgend jaar.
Voorbeeld 1:
Een ambtenaar treedt op 1 januari 2004 in dienst en heeft een volledig dienstverband. Hij heeft in dat jaar recht op 158,4 vakantie-uren maar neemt 110 uur op in 2004. In 2005 wil hij de resterende 48,4 vakantie-uren verkopen. Dit is niet toegestaan. Het wettelijk aantal vakantie-uren van de ambtenaar bedraagt 144. Het verschil tussen 158,4 en 144 mag hij verkopen (inzetten in het cafetariamodel) maar de overige uren moet hij opnemen in 2004 of daarna.
Echter op basis van het tweede lid van artikel 6:2 CAR/UWO kan het aantal vakantie-uren worden verhoogd met maximaal 50,4 uren (voor voltijders) door in een kalenderjaar 50,4 uur meer te werken dan de arbeidsduur per jaar. Op deze wijze wordt het aantal vakantie-uren verhoogd tot 208,8 uur en kan maximaal 64,8 uur worden verkocht.
Verder is het mogelijk om op grond van artikel 3:2:1 lid 3 verlofuren die het gevolg zijn van de vergoeding van overwerk om te zetten in vakantie-uren. Overigens is dit omzetten niet onbeperkt. De som van het aantal uren op grond van artikel 3:2:1 lid 3 en het aantal uren op grond van artikel 6:2, tweede lid is maximaal 50,4 uren.
Voor deeltijders geldt steeds een aantal uren naar rato van de deeltijdfactor.
Voorbeeld 2:
Een ambtenaar treedt op 1 januari 2004 in dienst en heeft een volledig dienstverband. Hij heeft in dat jaar recht op 158,4 vakantie-uren. Daarnaast heeft hij een verzoek ingediend om 50,4 uur extra te werken en deze uren om te zetten in vakantie-uren. In totaal heeft deze ambtenaar 208, 8 (158,4+ 50,4) vakantie-uren in 2004. Hij neemt daarvan 130 uur op en houdt 78,8 (208,8-130) vakantie-uren over. De ambtenaar heeft in 2004 niet het wettelijk aantal vakantie-uren (144) opgenomen. Deze 14 (144-130) uren kan hij niet verkopen en neemt hij mee naar 2005. De ambtenaar kan van zijn vakantieaanspraak over 2004, 64,8 (50,4+14,4) uren verkopen.
Lid 4
De werkgever wijst een verzoek toe tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Van zo’n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen:
a. van financiële en organisatorische aard;
b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe geen ruimte biedt.

De werkgever rapporteert de toegewezen verzoeken met betrekking tot vakantie voor geld en omgekeerd aan de OR, zodat deze zicht heeft op het totale gebruik van de mogelijkheden. Dit is een uitvloeisel van artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraden, waarin is geregeld dat de OR de naleving bevordert van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van arbeidsvoorwaarden.
Lid 5
Indien een medewerker vakantie-uren verkoopt, ontvangt hij per vakantie-uur een vergoeding van een (bruto) uursalaris bovenop zijn normale (bruto) salaris. Dit is zijn eigen uursalaris, tenzij lokaal anders is overeengekomen. Door het verkopen van vakantie-uren worden de grondslagen voor WAO/WIA-premie, pseudo-premie WW, UFO-premie, Zorgverzekeringswet, loonheffing en inkomstenbelasting verhoogd. De uitkeringen (op basis van de WAO, WIA, WW en ZW) en suppletie worden tevens verhoogd.
Het verkopen van vakantie-uren heeft geen gevolgen voor de hoogte van de eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering en levensloopbijdrage.
Het verkopen van vakantie-uren is op basis van het Pensioenreglement pensioengevend. Het ABP hanteert echter de peildatumsystematiek waardoor de pensioengrondslag gedurende een jaar niet kan

worden gewijzigd. De verhoging van het pensioengevend inkomen vanwege het verkopen van vakantie-uren kan in het pensioengevend inkomen van het volgende jaar worden verwerkt.
De opbrengst van de verkoop van uren kan worden ingezet voor de gemeentelijke levensloopregeling zoals vastgelegd in hoofdstuk 6a. De tegenwaarde van de uren wordt dan gestort op de levensloopre-kening van de medewerker.
Artikel 4a:2 Geld uitwisselen tegen vakantie-uren (T)
Dit artikel is de tegenhanger van artikel 4a:1. Door middel van dit artikel kan de ambtenaar geld uitwisselen voor vrije uren. Een werknemer met een formele arbeidsduur van 36 uur kan maximaal 72 vakantie-uren in een kalenderjaar kopen. Voor de deeltijder geldt dit naar rato. Verrekening geschiedt door middel van inhouding van een geldbedrag.
Door het kopen van vakantie-uren worden de grondslagen voor WAO/WIA-premie, pseudo-premie WW, UFO-premie, Zorgverzekeringswet, loonheffing en inkomstenbelasting lager. In tegenstelling tot bij het verkopen van uren blijven de uitkeringen (op basis van de WAO, WIA, WW en ZW) en suppletie onveranderd. De eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering en levensloopbijdrage blijven ook onveranderd.
Het pensioengevend inkomen als genoemd in artikel 3.1 van het Pensioenreglement wijzigt bij de aankoop van vakantie-uren niet mits wordt voldaan aan de voorwaarden van het besluit van 8 september 2008, CPP2008/1727M.
Lid 3
Van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zoals vermeld in lid 3 is in ieder geval sprake indien toewijzing van het verzoek leidt tot ernstige problemen:
A. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
B. op het gebied van veiligheid, of
C. van roostertechnische aard.

Artikel 4a:3 Inhouding op salaris, salaristoelagen, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding (T)
Lid 1
Dit lid biedt de mogelijkheid om de bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering of de vergoeding voor extra te werken uren te verlagen in ruil voor andere bestedingsmogelijkheden. In 2006 zijn de bestedingsmogelijkheden o.a. een fietsregeling, de vakbondscontributie of een vergoeding voor de kosten van woonwerkverkeer. Dit kan een fiscaal voordeel opleveren voor de ambtenaar, als aan de fiscale voorwaarden wordt voldaan. In ieder geval wordt door deze bepaling aan één van de voorwaarden van de belastingdienst voldaan. Voorwaarde is namelijk dat er een basis in de arbeidsvoorwaardenregeling is gelegd voor het inleveren van bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering en vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren.
Lid 2
In een lokaal te treffen regeling (bijvoorbeeld een fietsregeling, de vakbondscontributie of een vergoeding voor de kosten van woonwerkverkeer) kunnen de voorschriften en de voorwaarden worden vastgelegd, rekening houdend met de fiscale randvoorwaarden.
De lokale bezoldigingsverordening mag een dergelijke tijdelijke verlaging van de bezoldiging niet in de weg staan.
5 Seniorenmaatregel
Hoofdstuk 5 Geen Toelichting (T)
Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.
5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen
Artikel 5a:1 Recht op uitkering (T)
In dit artikel wordt gesproken over de Aanvulling werkgever. Dit is een aanvullende uitkering op de FPU-uitkering. Deze Aanvulling werkgever vormt samen met de FPU-uitkering de gemeentelijke FPU-uitkering.
De Aanvulling werkgever komt volledig voor rekening van de werkgever.
In dit artikel staan de voorwaarden voor een Aanvulling werkgever.
Ten eerste moet ontslag zijn verleend op grond van artikel 8:11 (FPU-ontslag).Dit is het geval zodra het bestuur van de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel en het bestuur van de Stichting pensioenfonds ABP hebben vastgesteld dat er recht bestaat op een uitkering op grond van de desbetreffende regeling (basis- en aanvullende uitkering, respectievelijk de FPU-uitkering). Om voor een dergelijke uitkering in aanmerking te komen moet er een ononderbroken diensttijd zijn van ten minste 10 jaar, direct voorafgaande aan het tijdstip van vervroegde uittreding,bij een of meer werkgevers die zijn aangesloten bij het ABP.Voltijd of deeltijd maakt daarbij geen verschil. Een onderbreking van twee maanden is toegestaan. Wel geldt dat in de zes maanden direct voorafgaande aan de FPU, de ambtenaar werknemer moet zijn geweest bij een werkgever die aangesloten is bij het ABP.
De tweede voorwaarde is dat de ambtenaar niet reeds gebruikmaakt of heeft gemaakt van de op 1 januari 2000 bestaande seniorenregelingen (de 56-jarigenregeling, de pré-VUT en de 60-jarigen-regeling). Een ambtenaar die op 1 januari 2000 deelneemt aan een van de genoemde regelingen,kan deze deelname gewoon voortzetten. Een ambtenaar die op de genoemde datum tussen 55 en 65 jaar oud is,kan kiezen tussen de oude regelingen en de nieuwe gemeentelijke FPU. Een keuze voor het een betekent dat geen recht meer bestaat op het ander. De ambtenaar die op de genoemde datum jonger is dan 55

jaar, heeft geen keuze en kan uitsluitend gebruikmaken van de FPU Gemeenten (dit is niet in dit artikel opgenomen,maar in artikel 5:6)
De derde voorwaarde is dat een ambtenaar die een 'FLO-functie ' vervult,geen gebruik kan maken van de FPU Gemeenten.
Bij deelname aan de FPU Gemeenten vervallen de leeftijdsverlofdagen. Dit is geregeld in artikel 6:2:1, zevende lid.
Artikel 5a:2 Berekeningsgrondslag (T)
Lid 1
De aanpassing van de berekeningsgrondslag aan de salarisontwikkeling (=indexatie) vindt plaats op een overeenkomstige wijze en op hetzelfde moment als de indexatie van de FPU uitkering. Concreet betekent dit dat de salarisontwikkeling in de sector gemeenten niet rechtstreeks doorwerkt in de berekeningsgrondslag, maar via het gewogen gemiddelde van de salarisontwikkeling van alle overheidssectoren. Op grond van de uitkomst van dit gewogen gemiddelde indexeert het ABP jaarlijks - in beginsel per 1 januari - de FPU-uitkering.
Lid 2
Uit de definitie van berekeningsgrondslag volgt dat de berekeningsgrondslag voor een voltijder even hoog is als voor een deeltijder. Om te bereiken dat de toeslag voor een deeltijder een naar rato percentage bedraagt van de toeslag van een voltijder is in het tweede lid geregeld dat de toeslag bij een deeltijdbetrekking wordt vermenigvuldigd met de desbetreffende deeltijdfactor.
Artikel 5a:3 Hoogte van de Aanvulling werkgever (T)
Lid 1
Anders dan bij de FPU-uitkering is de Aanvulling werkgever niet afhankelijk van de mate van uittreden. Dit betekent dat wanneer een ambtenaar in stapjes uittreedt de Aanvulling werkgever op het moment van het eerste deeltijdontslag wordt vastgesteld en nadien niet meer wijzigt (er vindt wel een indexatie plaats: zie artikel 5a:2).
Per 1 juli 2006 zijn dit de percentages ‘Aanvulling werkgever’. Partijen hebben hierover overeenstemming bereikt in de CAO 2005-2007. Voor de hoogte van de Aanvulling is de leeftijd van de ambtenaar op 31 december 2005 én het moment van uittreden belangrijk. Het in de tabel genoemde aanvullingspercentage is de Aanvulling bij uittreden op spilleeftijd. Later of eerder uittreden leidt tot een hogere respectievelijk lagere uitkering.
Lid 2
Dit artikel regelt de in de wetgeving inzake VUT, prepensioen en levensloop voorgeschreven actuariële herrekening van een uitkering bij later uittreden (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling). Ook bij eerdere uittreding is afgesproken de uitkering actuarieel te herrekenen. Uitgangspunt is de uitkering op de spilleeftijd (deze uitkering is afhankelijk van de leeftijd van betrokkene op 31 december 2005).
Lid 3
De spilleeftijd van de ambtenaar is de spilleeftijd zoals bedoeld in het ‘hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing ABP-regelingen aan VPL-wetgeving’ (zie ledenbrief) 18 juli 2005, MARZ/CvA/U200515077).
Artikel 5a:4 Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten (T)
Per 1 januari 2006 is de fiscale wetgeving voor vroegpensioenregelingen (waaronder de FPU Gemeenten) gewijzigd. Onderdeel van deze wijziging is dat bij uittreding na de spilleeftijd de uitkering geheel ten goede moet komen aan de ambtenaar. Aftopping op 100% is mogelijk, maar het meerdere wordt doorgeschoven naar het ouderdomspensioen van de ambtenaar. Wanneer men uittreedt vóór het bereiken van de spilleeftijd dan kan er nog wel sprake zijn van aftopping op 90%.
Op ieder moment dat er sprake is van uittreding (bij deeltijduittreden dus op meerdere momenten) wordt bepaald of het uittreden vóór of ná de spilleeftijd is. Voorbeeld: een ambtenaar gaat vóór zijn spilleeftijd 10% met FPU. Dan kan er sprake zijn van een aftopping op 90%. Gaat hij vervolgens ná zijn spilleeftijd voor nog 50% met FPU, dan is er geen sprake meer van een aftopping op 90%, maar wordt er afgetopt op 100% en wordt het meerdere doorgeschoven naar het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar. Het feit dat er bij de eerste deeltijduitdiensttreding wel aftopping plaatsvond tot 90% is niet meer van belang.
De spilleeftijd van de ambtenaar is de spilleeftijd zoals bedoeld in het ‘hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing ABP-regelingen aan VPL-wetgeving’ (zie ledenbrief) 18 juli 2005, MARZ/CvA/U200515077). Tot vóór 1 juli 2006 kende de FPU Gemeenten een afwijkende spilleeftijd ten opzichte van de spilleeftijd in het hoofdlijnenakkoord. In de CAO 2005-2007 is invulling gegeven aan het overgangsrecht FPU Gemeenten. Hierbij is onder andere aangesloten bij de spilleeftijd in het hoofdlijnenakkoord.
Artikel 5a:4a Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten (T)
Per 1 januari 2006 is de fiscale wetgeving voor vroegpensioenregelingen (waaronder de FPU Gemeenten) gewijzigd. Onderdeel van deze wijziging is dat bij uittreding na de spilleeftijd de uitkering geheel ten goede moet komen aan de ambtenaar. Aftopping op 100% is mogelijk, maar het meerdere wordt doorgeschoven naar het ouderdomspensioen van de ambtenaar. Wanneer men uittreedt vóór het bereiken van de spilleeftijd dan kan er nog wel sprake zijn van aftopping op 90%.

Op ieder moment dat er sprake is van uittreding (bij deeltijduittreden dus op meerdere momenten) wordt bepaald of het uittreden vóór of ná de spilleeftijd is. Voorbeeld: een ambtenaar gaat vóór zijn spilleeftijd 10% met FPU. Dan kan er sprake zijn van een aftopping op 90%. Gaat hij vervolgens ná zijn spilleeftijd voor nog 50% met FPU, dan is er geen sprake meer van een aftopping op 90%, maar wordt er afgetopt op 100% en wordt het meerdere doorgeschoven naar het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar. Het feit dat er bij de eerste deeltijduitdiensttreding wel aftopping plaatsvond tot 90% is niet meer van belang.
De spilleeftijd van de ambtenaar is de spilleeftijd zoals bedoeld in het 'hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing ABP-regelingen aan VPL-wetgeving' (zie ledenbrief) 18 juli 2005, MARZ/CvA/U200515077). Tot vóór 1 juli 2006 kende de FPU Gemeenten een afwijkende spilleeftijd ten opzichte van de spilleeftijd in het hoofdlijnenakkoord. In de CAO 2005-2007 is invulling gegeven aan het overgangsrecht FPU Gemeenten. Hierbij is onder andere aangesloten bij de spilleeftijd in het hoofdlijnenakkoord.
Artikel 5a:4b Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vóór 1 januari 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten (T)
Dit artikel regelt de aftopping. Het af te toppen bedrag wordt voor het eerst vastgesteld bij het eerste FPU-ontslag en vervolgens telkens bij een nieuw FPU-ontslag. Als het totaalinkomen boven 90% van de berekeningsgrondslag uitkomt, wordt het meerdere in mindering gebracht op de Aanvulling werkgever. Een voorbeeld kan dit verduidelijken:
Een ambtenaar gaat op 56-jarige leeftijd met deeltijd-FPU-ontslag voor 20%. Hij ontvangt dan 80% bezoldiging, een FPU-uitkering van 4,6% (willekeurig percentage; dit moet bij het Abp worden opgevraagd) en een Aanvulling werkgever van 8,9% (uit de tabel). Totaal: 93,5%. Er vindt dan een aftopping plaats tot 90%. De aftopping van 3,5% wordt in mindering gebracht op de Aanvulling werkgever van 8,9% zodat een Aanvulling werkgever resteert van 5,4%. In totaal bedraagt dan het inkomen: 80% (bezoldiging) en 4,6% (FPU-uitkering) en 5,4% (Aanvulling werkgever). Totaal: 90%.
Bij een volgend ontslag op grond van artikel 8:11 wordt opnieuw beoordeeld of en welke aftopping aan de orde is.
In het vierde lid is geregeld dat een individueel bijverzekerde FPU-uitkering niet wordt betrokken bij de aftopping.
In het vijfde lid is geregeld dat inkomsten die op of na het FPU-ontslag worden verkregen uit verhoogde werkzaamheid (bijvoorbeeld een nieuwe baan) of nog voortvloeien uit ziekte, in de betrekking voor het FPU-ontslag niet van invloed zijn op de hoogte van de Aanvulling werkgever. Dergelijke inkomsten kunnen krachtens het FPU-reglement leiden tot een vermindering van de FPU-uitkering. Zonder lid 5 zou de situatie kunnen optreden dat deze vermindering van de FPU-uitkering wordt gecompenseerd door een hogere Aanvulling werkgever.
Artikel 5a:5 Einde van het recht op een Aanvulling werkgever (T)
Bij een ontslag om een andere reden dan FPU vervallen de (resterende)aanspraken op de Aanvulling werkgever. Dit betekent dat als een ambtenaar enige tijd gebruik heeft gemaakt van de FPU Gemeenten en vervolgens ontslag neemt of krijgt (bijvoorbeeld vanwege een andere baan of arbeidsongeschiktheid), er geen beroep kan worden gedaan op uitbetaling van de resterende FPU-toeslagen.
De Aanvulling werkgever is gekoppeld aan het recht op FPU.Dit betekent dat op het moment dat er geen recht meer bestaat op de FPU (bij ouderdomspensioen of overlijden), de Aanvulling werkgever stopt.
Artikel 5a:6 Pensioenopbouw (T)
Bij de invoering van de FPU Gemeenten is overeengekomen dat deelnemers aan de regeling over de periode dat gebruik wordt gemaakt van de regeling, pensioenopbouw moeten kunnen hebben. Deze pensioenopbouw moet uiteindelijk tegen doorsneepremie en met de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer worden gerealiseerd. Op dit moment laat het ABP-pensioenreglement dit niet toe. Tot het moment waarop dit wél mogelijk is, heeft de werkgever aan de ambtenaar die gebruikmaakt van de regeling recht op een Vergoeding pensioenpremie, ten laste van de werkgever, die overeenkomt met de werkgeversbijdrage in de ABP-doorsneepremie die vereist is voor 20%pensioenopbouw over de FPU gedurende de periode dat van de regeling gebruik wordt gemaakt. De Vergoeding pensioenpremie kan door de werknemer worden gebruikt om zélf,op basis van artikel 16.3 van het pensioenreglement,pensioenopbouw te verzekeren. Op grond van artikel 16.3 van het pensioenreglement kan de ambtenaar vier jaar lang 50% pensioenopbouw vrijwillig verzekeren. De premie hiervoor komt volledig voor rekening van de werknemer (waarbij de eerdergenoemde werkgeversbijdrage op de volledige premie in mindering kan worden gebracht). De werknemer is niet verplicht om de werkgeversbijdrage te besteden aan een pensioenvoorziening op grond van artikel 16.3 van het pensioenreglement. Hij kan ook kiezen voor een andere verzekeringsmaatschappij of een ander bestedingsdoel.
Een voorbeeld.
Een ambtenaar treedt op 60-jarige leeftijd volledig uit op grond van de FPU. Dit betekent dat er dan gedurende vijf jaar een volledige FPU-uitkering is, samen met een Aanvulling werkgever. Op grond van dit artikel is er een werkgeverbijdrage in de pensioenopbouw gedurende die vijf jaar die overeenkomt met de werkgeversbijdrage in de doorsneepremie bij 20% pensioenopbouw over die periode. Omdat de verdeling werkgever – werknemer in de doorsneepremie 70% -30% is, komt dus 70% van de benodigde premie voor rekening van de werkgever. Bij een doorsneepremie van bijvoorbeeld 12% zou de werkgeversbijdrage in dit geval dus 12% x 20% x 70% bedragen, derhalve 1,68%. In de situatie dat er

sprake is van deeltijd-FPU-ontslag, is de werkgeversbijdrage voor pensioenopbouw over het FPU-deel, uiteraard naar rato van het percentage FPU-ontslag. Bij een FPU-ontslag van 30% en een doorsneepremie van bijvoorbeeld 12% bedraagt de werkgeversbijdrage in het kader van deze regeling dan 0,504% (12% x 20% x 70% x 30%).
Artikel 5a:7 Lokaal beleid (T)
Gebruik maken van de FPU Gemeenten is een recht voor de ambtenaar. Op lokaal niveau kan de werkgever het gebruik beïnvloeden door op maat gesneden faciliteiten aan te bieden die een werknemer kan stimuleren dan wel weerhouden om een beroep op de regeling te doen.Te denken valt aan enerzijds scholingsfaciliteiten, taakverlichting en extra verlof of anderzijds een extra financiële prikkel tot FPU-ontslag. Hiervoor is op lokaal niveau 0,1% van de loonsom beschikbaar. Op lokaal niveau wordt een regeling opgesteld op welke wijze de werkgever dit budget kan inzetten. Hierover dient overeenstemming te bestaan in het georganiseerd overleg dan wel de ondernemingsraad.
Artikel 5a:9 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan (T)
Dit artikel is de basis voor artikel 3.5 van het pensioenreglement. Het artikel regelt dat bij teruggang in salaris na de leeftijd van 55 jaar de pensioenopbouw gebaseerd blijft op de oude inschaling. Op de oude salarisschaal, die voor de pensioenopbouw van de ambtenaar blijft gelden, wordt de in de CAO afgesproken salarisverhoging toegepast.
Teruggang in functieschaal en mogelijk ook teruggang in salaris bij afbouw van de loopbaan vanaf 55 jaar wordt, slechts in overleg met de ambtenaar, mogelijk gemaakt door artikel 3:1, lid 7.
Wanneer een ambtenaar van 55 jaar of ouder in een andere gemeente een functie met een lagere functieschaal betrekt en hierdoor teruggaat in salaris, blijft de grondslag voor de pensioenopbouw slechts dan ongewijzigd als de wisseling van functie voortkomt uit het seniorenbeleid van de oude werkgever.
Wanneer een ambtenaar in het kader van seniorenbeleid naast het accepteren van een lagere functie ook een (kleinere) deeltijdfactor accepteert, dan wordt de pensioenopbouw naar rato gecontinueerd op basis van de oude salarisschaal.
Is sprake van afbouw van de loopbaan door vermindering van de formele arbeidsduur, zonder dat sprake is van een nieuwe functie, dan blijft de pensioengrondslag ongewijzigd, omdat voor de ambtenaar geen lagere functieschaal gaat gelden. Artikel 5a:9 is in dat geval niet van toepassing. De gevolgen voor de reeds opgebouwde pensioenrechten zijn in deze situatie niet aanwezig. De pensioengrondslag wijzigt namelijk niet; op de pensioenberekening wordt slechts – voor de laatste jaren – een deeltijdfactor losgelaten.
6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings)verlof
Artikel 6:1:1 Vakantieverlening (T)
Lid 1
Dit artikellid heeft als uitgangspunt dat vakantie op verzoek van de ambtenaar wordt verleend. Anders dan hetgeen in het BW is bepaald, vervallen de aanspraken op niet opgenomen vakantiedagen niet. Mede ter voorkoming van verlofstuwmeren kan het college in de algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie (artikel 6:2:1, eerste lid) ook aangeven welke gedragslijnen worden gehanteerd wanneer het vakantieverlof van enig jaar niet in zijn geheel is genoten. De mogelijkheid om niet-genoten verlofuren door te schuiven naar een volgend jaar zijn beperkt tot die gevallen zoals genoemd in de artikelen 6:2:4, eerste lid, en 6:2:6 UWO. In het geval dat het dienstbelang zich tegen het verlenen van vakantie verzet en hierdoor de vakantie in dat kalenderjaar geheel of gedeeltelijk niet is toegekend, wordt de niet-genoten vakantie zo veel mogelijk in het eerstvolgend kalenderjaar verleend (artikel 6:2:4, eerste lid). Wanneer vakantie niet is verleend op gronden genoemd in artikel 6:2:6 (op verzoek, wegens ziekte of herhalingsoefening militaire dienst), wordt de niet-genoten vakantie in principe toegekend in het volgend kalenderjaar. Op verzoek van de ambtenaar kunnen over het tijdstip van opname ook andere afspraken worden gemaakt.
Artikel 6:2 Duur vakantie (T)
Lid 1
Het aantal vakantiedagen is vermenigvuldigd met de factor 7,2.
Indien de ambtenaar is ingeroosterd voor meer of minder dan 7,2 uur per dag, zal het verlof met het aantal ingeroosterde uren waarop de ambtenaar verlof wil genieten, worden verminderd.
De situatie kan zich voordoen dat een ambtenaar gedurende de weken dat hij voor 42 uren is ingeroosterd, verlof wil. Dit kost de ambtenaar relatief veel verlofuren. Daar tegenover staat dat, als de ambtenaar verlof wil in weken waarbij zijn feitelijke arbeidsduur slechts 30 uur bedraagt, het verlof slechts met relatief minder uren wordt verminderd.
Indien, als gevolg van verlof in weken met een feitelijke arbeidsduur van 42 uur, de ambtenaar bijvoorbeeld slechts weinig verlofuren resteert, kan het de ambtenaar worden toegestaan om gedurende de weken dat hem een feitelijke arbeidsduur van minder dan 36 uur is opgedragen, deze arbeidsduur te realiseren over minder dan vijf dagen waardoor de ambtenaar aaneengesloten vrije tijd kan creëren.
Op grond van artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG ‘betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeid’, hebben werknemers jaarlijks recht op ten minste 4 weken vakantie met behoud van salaris, dat wil zeggen viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Dat betekent dat bij een 36-urige werkweek het wettelijk verlof 144 uur bedraagt.
Lid 2

Een ambtenaar kan verzoeken in enig jaar maximaal 50,4 uur op jaarbasis (bij een volledige betrekking) meer te werken dan de maximale arbeidsduur van 1836 uur.
Voor een deeltijder geldt een naar evenredigheid aantal uren als maximum. Toekenning van dit verzoek geeft de ambtenaar recht op een gelijk aantal extra vakantie-uren. Dit verzoek dient betrokkene in vóór 1 november (tenzij anders geregeld) in het jaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarvoor het verzoek geldt. Niet voor niets is hiervoor de zelfde formulering gekozen als in de artikelen 4a:1, eerste lid, en artikel 4a:2, eerste lid (het verzoek tot verkoop dan wel koop van vakantie-uren). Gelet op de samenhang met het cafetariamodel ligt het voor de hand dat het college bij de toewijzing van de verzoeken rekening houdt met alle mutaties van het verlof, te weten:

- extra vakantie-uren op basis van dit artikel;
- verkoop van vakantie-uren op basis van artikel 4a:1;
- koop van vakantie-uren op basis van artikel 4a:2.

Op basis van het totaalbeeld van de effecten van alle verzoeken kan worden bezien in hoeverre sprake is van ernstige problemen van organisatorische dan wel roostertechnische aard.
Verder is het ook mogelijk om verlofuren die op grond van artikel 3:2:1 het gevolg zijn van de vergoeding van overwerk om te zetten in vakantie-uren. Overigens is dit omzetten niet onbeperkt. De som van het aantal uren op grond van artikel 3:2:1, tweede lid, en het aantal uren op grond van artikel 6:2, tweede lid is maximaal 50,4 uren.
Voor deeltijders geldt steeds een aantal uren naar rato van de deeltijdfactor.
Lid 3
Van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zoals vermeld in het derde lid is in ieder geval sprake indien toekenning van het verzoek leidt tot ernstige problemen:
a. van organisatorische aard;
b. van roostertechnische aard.

Artikel 6:2:1 Nadere regels (T)
Lid 2
In dit artikellid is aangegeven dat de basisverlofduur voor deeltijders naar rato moet worden vastgesteld. Uitgangspunt hierbij vormt de formele arbeidsduur op jaarbasis. Dit is de arbeidsduur overeenkomstig de aanstelling. De minimale duur van de vakantie voor ambtenaren met een volledige betrekking is vastgelegd in artikel 6:2 CAR. Dit betekent dat voor een deeltijder met een formele arbeidsduur van 24 uur per week het aantal verlofuren ten minste 24/36 x 158,4 = 105,6 uur per kalenderjaar bedraagt.
Lid 3
Door middel van een lokale regeling voorziet het college ten aanzien van (een groep) ambtenaren in een vermeerdering van de vakantie op grond van volbrachte diensttijd, bereikte leeftijd dan wel beide. Per extra verlofdag dient het basisverlof voor een voltijder met 7,2 uur te worden vermeerderd. Een werknemer met bijvoorbeeld drie leeftijdverlofdagen heeft derhalve 21,6 uur verlof bovenop het basisverlof van ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Bij een deeltijder wordt het extra aantal verlofdagen naar rato vastgesteld.
In het arbeidsvoorwaardenakkoord 1995-1997 (kenmerk ARZ/507630) is het lokale overleg geadviseerd om twee leeftijdverlofdagen voor nieuw indiensttredend personeel te laten vervallen. Ook in het geval dat iemand de ene gemeentelijke werkgever verruilt voor een andere gemeentelijke werkgever vervallen deze leeftijdverlofdagen.
Lid 4
Dit artikellid bepaalt dat ambtenaren die op onregelmatige tijdstippen werken en ambtenaren die zich buiten de voor hun betrekking vastgestelde werktijden ter beschikking houden, aanspraak hebben op extra verlof. Voorwaarde hierbij is wel dat het onregelmatige arbeidspatroon van de ambtenaar dan wel de evengenoemde plicht zich beschikbaar te houden, regelmatig en in belangrijke mate geldt.
Artikel 6:2:2 Aaneengesloten periode (T)
Lid 2
Ten aanzien van de mogelijkheid die de tweede volzin van dit aan de ambtenaar geeft om voor bepaalde gelegenheden verlof op te nemen, mag van de ambtenaar redelijkerwijs worden verwacht dat de werkgever zo vroeg mogelijk op de hoogte wordt gesteld van het voornemen om verlof op deze gronden op te nemen.
Artikel 6:2:3 Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid (T)
Lid 1
Dit lid geeft in algemene zin aan dat de opbouw wordt verminderd naar rato van afwezigheid.
Lid 3
Afwezigheid leidt niet in alle gevallen tot vermindering van vakantie-opbouw. Dat geldt voor afwezigheid wegens bevallings- en zwangerschapsverlof en afwezigheid wegens ziekte. Dat vloeit voort de uit Europese richtlijn 2003/88/EG. De richtlijn beperkt zich tot het wettelijk verlof. In de CAR wordt echter geen onderscheid gemaakt tussen wettelijk en bovenwettelijk verlof.
Lid 4

De ambtenaar kan ook tijdens ziekte vakantieverlof opnemen. De vakantie mag zijn herstel niet belemmeren; bij twijfel kan de bedrijfsarts hierover een advies geven, een en ander zoals veelal zal zijn geregeld in het Protocol als bedoeld in artikel 7:9 lid 4 CAR.
De opgenomen vakantie wordt in mindering gebracht van het verlofsaldo. Op grond van artikel 6:1 wordt gedurende de vakantie de bezoldiging doorbetaald zonder de korting die eventueel al geldt gezien de duur van de ziekte.
In het geval waarin de ambtenaar in het kader van een medische behandeling of therapie elders moet verblijven wordt geen vakantieverlof afgeschreven.
Lid 5
Voor vakantie-uren die niet zijn opgenomen bij ontslag krijgt de ambtenaar een vergoeding. Het uurloon bedraagt 1/156 van het – voor deeltijders naar een volledige dienstbetrekking herrekend – salaris van de ambtenaar per maand (artikel 1:1, eerste lid, sub o van de CAR). Het salaris is het bedrag van de schaal dat op de ambtenaar van toepassing is op het moment dat het ontslag wordt verleend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag (zie artikel 3:1, tweede lid onder b CAR).
Artikel 6:2:4 Niet genoten vakantie wegens dienstbelang (T)
Lid 1
Dit artikellid regelt dat de toekenning van de niet-verleende vakantie om redenen van dienstbelang niet op de lange baan wordt geschoven. De vakantie dient uiterlijk voor het einde van het tweede volgend kalenderjaar te worden verleend. Dit betekent echter niet dat de vakantie na twee jaar is verjaard.
Artikel 6:2:5 Intrekking (T)
Lid 1
Dit artikellid bepaalt dat indien op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie wordt genoten omdat de verleende vakantie wordt ingetrokken, de genoten vakantie-uren als niet verleend worden beschouwd.
Lid 2
Alleen de geldelijke schade ten gevolge van het intrekken van vakantie wordt vergoed, er vindt derhalve geen vergoeding plaats van immateriële schade.
Bij geldelijke schade kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de huur van een vakantiehuisje dat niet betrokken kan worden of de kosten van vliegtickets waar geen gebruik van gemaakt kan worden.
Artikel 6:2:6 Niet verleende vakantie (T)
Lid 1
Het op een van de in dit lid genoemde gronden niet genoten verlof wordt in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten. Doet zich de situatie niet of niet langer voor, dan kan het nog niet genoten verlof worden geëffectueerd met inachtneming van de beperking zoals verwoord in lid 3.
Deze bepaling geeft overigens niet de bevoegdheid niet opgenomen verlof-uren te schrappen (met uitzondering van het bepaalde in artikel 6:2:3, tweede lid).
Het is mogelijk dat een ambtenaar gedurende zijn ziekte een bepaalde tijd doorbrengt buiten zijn woonplaats, zonder dat daartegen uit medisch oogpunt bezwaren bestaan of omdat men daarvan verwacht dat dit een heilzame uitwerking zal hebben.
Als voorwaarde kan worden gesteld dat de ambtenaar moet kunnen aantonen, bijvoorbeeld door middel van een verklaring van de behandelend of controlerend arts, dat hij gedurende die periode nog niet genezen was en dat er uit medisch oogpunt geen bezwaren bestonden tegen zijn afwezigheid dan wel dat er een heilzame uitwerking werd verwacht.
Er wordt tijdens deze periode geen verlof opgenomen. Gedurende ziekte geniet de ambtenaar namelijk ziekteverlof gedurende welke niet nog eens verlof uit andere hoofde kan worden opgenomen.
Indien de ambtenaar wegens ziekte slechts een gedeelte van zijn arbeid kan verrichten en vakantie opneemt, geldt artikel 6:2:3, vierde lid.
Indien het aantal naar een volgend kalenderjaar over te boeken verlofuren slechts een gering aantal betreft - het college dient dan in een besluit te bepalen hoeveel - kan een verzoek tot overboeking achterwege blijven. Het overboeken geschiedt dan automatisch. Daarbij kan het college tevens stipuleren dat dit aantal verlofdagen vóór een bepaalde datum moet worden opgenomen. Het spreekt vanzelf dat over een dergelijke nadere regelgeving plaatselijk overleg dient te worden gevoerd.
Lid 2
Dit artikellid heeft betrekking op situaties dat de ambtenaar ziek wordt tijdens zijn vakantie. Het aannemelijk maken kan bestaan uit het overleggen van een verklaring van een arts of van een op verleende geneeskundige hulp betrekking hebbende rekening. De ambtenaar moet zich zo spoedig mogelijk ziek melden. Indien het onmogelijk is dit bij aanvang van de ziekte te doen, is het voldoende dat hij achteraf aantoont dat hij ziek was.
Lid 3
Dit artikellid vormt een beperking op de mogelijkheid van het opnemen van het op grond van lid 1 naar een volgend kalenderjaar overgeboekt vakantieverlof. Een ambtenaar met bijvoorbeeld recht op 187,2 uren vakantieverlof kan, wanneer op zijn verzoek dit verlof in zijn geheel wordt overgeboekt naar een volgend kalenderjaar, nooit meer dan 1,5 x 187,2 = 280,8 uur verlof opnemen (tenzij op verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist). De dan nog resterende verlofuren worden vervolgens naar het volgende kalenderjaar doorgeschoven.

Artikel 6:2a Vervaltermijn wettelijk verlof (T)
Lid 1
Het wettelijk verlof is primair bedoeld ter recuperatie in het jaar waarin het wordt opgebouwd. Niettemin zullen er situaties zijn waarin het wettelijk verlof in enig jaar niet geheel kan worden opgenomen. Daarom geldt een vervaltermijn van 12 maanden. Als een ambtenaar te ziek is om verlof op te nemen, bijvoorbeeld omdat hij in een ziekenhuis moet verblijven, geldt deze termijn niet. Vanzelfsprekend zal in onderling overleg tussen college en ambtenaar na herstel een plan worden gemaakt hoe om te gaan met het resterende wettelijk verlof.
Lid 2
Als een ambtenaar een langere verlofperiode wil opnemen, bijvoorbeeld voor een loopbaanverlof (sabbatical) en daarvoor ook wettelijk verlof wil inzetten, kan hij het college vragen om af te zien van de vervaltermijn. Het college en de ambtenaar maken in onderling overleg hierover afspraken op basis van een onderbouwd schriftelijk verzoek van de ambtenaar.
Artikel 6:2b Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof (T)
Het totale saldo verlofuren waarover de ambtenaar op 31 december 2014 beschikt, wordt beschouwd als bovenwettelijk verlof.
Vanwege de gewijzigde regels rond opbouw en opname van verlof - analoog aan hoe dit in het Burgerlijk Wetboek is geregeld - is het van belang om een duidelijk onderscheid te maken tussen de civielrechtelijke begrippen “vervallen” en “verjaren” die hierop van toepassing zijn. Bij verval komt het recht op verlof onherroepelijk te vervallen door het verstrijken van een termijn. De uitzonderingen daarop zijn geregeld in artikel 6:2a eerste lid.
Bij verjaring komt het verlof in beginsel ook te vervallen na het verstrijken van de termijn, maar kan dit door middel van een schriftelijke verklaring van de rechthebbende medewerker worden ‘gestuit’. De strekking van deze verklaring moet zijn dat betrokkene de beschikking wil houden over het verlof dat dreigt te verjaren. Het gevolg van stuiten is dat een nieuwe verjaringstermijn gaat lopen en de medewerker zijn aanspraak op het verlof behoudt. Dit laatste wil overigens niet zeggen dat hij er ook altijd over kan ‘beschikken’ zoals geregeld in artikel 6:2:6, derde lid, UWO.
Artikel 6:3 Aanspraak vakantietoelage (T)
Lid 1
Het eerste lid bepaalt dat de ambtenaar geen aanspraak heeft op vakantietoelage gedurende de periode dat betrokkene geen aanspraak heeft op bezoldiging (bijvoorbeeld tijdens een periode van non-activiteit). Voor de berekening van een evenredig deel van de vakantietoelage wordt de maand gesteld op 30 dagen.
Lid 2
In het tweede lid wordt bepaald dat de vakantietoelage per kalendermaand wordt berekend over de in die maand geldende bezoldiging. De omschrijving van het begrip bezoldiging in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c, leidt ertoe dat ook over de in de bezoldigingsregeling genoemde toelagen vakantietoelage berekend dient worden. Een onkostenvergoeding wordt niet gerekend tot de toelagen.
De minimum vakantietoelage bedraagt € 146,65 per maand.
Artikel 6:3:1 Uitbetaling vakantietoelage (T)
Lid 3
Dit artikellid bepaalt onder andere dat indien een deel van de bezoldiging wordt ingehouden in geval van een disciplinaire maatregel of een schorsing, over deze periode geen vakantietoeslag wordt uitbetaald. Voorwaarde is wel dat dit expliciet bij de strafoplegging of schorsing is bepaald. Is dat niet dat geval, dan ontvangt betrokkene een vakantietoeslag over dat deel van de bezoldiging dat niet is ingehouden.
Artikel 6:4 Buitengewoon verlof (T)
Lid 1
Het kraamverlof, calamiteiten en ander kortverzuimverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). De Wazo is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Wazo is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen om betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Wazo zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kort verzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Wazo zijn niet opgenomen in de CAR en de UWO; dit is niet nodig omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteambtenaren. In de CAR en de UWO zijn alleen die aangelegenheden geregeld die afwijken van de wet of aanvullende aanspraken bieden. Incidenteel is omwille van de leesbaarheid van de regeling een bepaling uit de Wazo overgenomen.
De bepalingen in de Wazo m.b.t. het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Bij die gelegenheid is de in de wet opgenomen opsomming van situaties op grond waarvan calamiteiten- of kort verzuim verlof kan worden toegekend, verruimd. Daarbij gaat het om de introductie van het criterium ‘onvoorzienbaarheid’ en de toevoeging van spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek – of de noodzakelijke begeleiding daarbij – als reden voor het toekennen van verlof. Het calamiteiten-, kort verzuim- en kraamverlof is geregeld in de artikelen 4:1 t/m 4:7 Wazo.
Kraamverlof

Met ingang van 1 januari 2015 is ook in de Wazo geregeld dat het kraamverlof kan worden uitgebreid met drie dagen, door een 'voorschot' te nemen op het (onbetaald of betaald) ouderschapsverlof. Eén en ander is geregeld in artikel 6:5 lid 4 Wazo.
Overzicht graden van bloed- en aanverwantschap
Artikel 6:4:1 Buitengewoon verlof (T)
Onder huwelijksdag wordt verstaan de dag dat het burgerlijk huwelijk wordt voltrokken.
Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof (T)
Algemeen
Het langdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo).Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het langdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 juli 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij is de kring van personen ten behoeve waarvan kort – en langdurend zorgverlof kan worden opgenomen verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Behalve in het geval van een levensbedreigende ziekte kan er ook langdurend zorgverlof worden toegekend t.b.v. de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoevendheid. Het langdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:9 tot en met 5:16 Wazo.
Lid 1
Het wettelijk recht op langdurend zorgverlof is onbetaald. In dit lid is geregeld dat de ambtenaar recht heeft op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging over de uren dat hij langdurend zorgverlof geniet.
Lid 2 tot en met 7
Ten aanzien van de opbouw van vakantie-uren en vakantietoelage geldt een vergelijkbare regeling als bij het ouderschapsverlof. Ziekte schort het langdurend zorgverlof niet op. Ingeval van samenloop tussen langdurend zorgverlof en ziekte heeft de ambtenaar na 7 kalenderdagen ziekte aanspraak op zijn volledige bezoldiging, wordt de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd en vindt de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige bezoldiging.
Artikel 6:4:2 Vakbondsverlof (T)
Lid 2
Zie lid 5 ten aanzien van het maximum van het verlof.
Lid 3
Vakbondsconsulenten zijn ambtenaren die daartoe zijn aangewezen door een vakvereniging en die binnen de gemeente medewerkers bijstaan in individuele aangelegenheden.
Arbeidsvoorwaardenadviseurs zijn ambtenaren die daartoe zijn aangewezen door een vakvereniging en onder andere GO-leden adviseren binnen de eigen of een andere organisatie in de regio, conform artikel 12:2:7 lid 3.
Lid 7
Er wordt alleen verlof verleend voor de voorvergadering en de vergadering zelf. Voor de voorbereiding van de vergadering en werkzaamheden ten gevolge van de vergadering wordt geen verlof verleend.
Lid 8
Aangezien het hier een regeling betreft met maximumaanspraken, zal het nodig zijn dat in goed overleg met de vakorganisaties plaatselijk in de uitvoeringsregeling inhoud wordt gegeven aan het verlenen van het bijzonder verlof. Hierbij ligt het in de rede dat rekening wordt gehouden met de lokale omstandigheden, zoals de gemeentegrootte, de personeelsbezetting, het aantal in de vakorganisaties actieve leden etc. Een nadere regeling kan bijvoorbeeld voorkomen dat steeds (terecht of onterecht) bijzonder verlof wordt geweigerd op grond van het dienstbelang.
Artikel 6:4:3 Kortdurend zorgverlof (T)
Algemeen
Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg. Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het kortdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 juli 2015 (Stb. 2014, 565), waarbij de kring van personen t.b.v. waarvan kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen is verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:1 tot en met 5:8, 5:15 en 5:16 Wazo.
Samenloop met andere verlofvormen
De wetgever heeft het noodzakelijk geacht om een regeling te treffen over samenloop tussen de diverse verlofvormen. Het is immers mogelijk dat een situatie zowel voldoet aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof. In dat geval zou het voor de ambtenaar aantrekkelijk kunnen zijn om voor calamiteitenverlof te kiezen omdat dit verlof verleend wordt met behoud van de volledige bezoldiging. In artikel 5:8 Wazo is daarom bepaald dat indien zowel is voldaan aan de voorwaarden voor het calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof, het calamiteitenverlof na één dag eindigt.
Lid 1
In het eerste lid is bepaald dat een ambtenaar met een volledige betrekking ten hoogste 72 uur zorgverlof per jaar kan opnemen. Dit betekent dat ook de ambtenaar wiens aanstelling op grond van artikel 2:7a verruimd is naar maximaal 40 uur per week maximaal 72 uur per kalenderjaar zorgverlof kan opnemen.
Lid 2

In het tweede lid is bepaald dat het recht op kortdurend zorgverlof van de ambtenaar met een betrekkingsomvang van minder dan 36 uur per week, naar evenredigheid wordt verminderd.
Lid 3 en 4
In de leden 3 en 4 is geregeld dat het kortdurend zorgverlof voor de helft voor rekening van de ambtenaar en voor de andere helft voor rekening van de werkgever komt. Voor de verrekening van het verlof kan worden gedacht aan de inlevering van regulier verlof. Ook kan de mogelijkheid worden geboden om het verlof op een later moment in te halen. Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar hoe de verrekening van het verlof zal plaatsvinden.
Artikel 6:4:4 Non-activiteit (T)
Ten aanzien van afdracht van pensioen-, vut- en AAOP-premies zijn afspraken gemaakt in artikel 3, lid 7, onderdeel a, van de Pensioenovereenkomst van 15 maart 1995 tussen de minister van Binnenlandse Zaken en de centrales van overheidspersoneel. Wanneer volledig politiek verlof wordt genoten, vindt geen pensioenopbouw plaats vanuit het ambtenaarschap. Wethouders, gedeputeerden of hoogheemraden bouwen bij het overheidsorgaan waar zij zijn benoemd een pensioen op op basis van de Algemene pensioenwet politiek ambtsdragers (Appa). De vut- en AAOP-premies blijven verschuldigd. Echter, op grond van de Pensioenovereenkomst blijft de verdeling van het verhaal ongewijzigd: de werkgever draagt de lasten van het werkgeversdeel, maar hij kan het werknemersdeel wel verhalen op de ambtenaar.
Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof (T)
Het is aan de gemeente om invulling te geven aan dit artikel. Het kan bijvoorbeeld gaan om verlof wanneer het langdurend zorgverlof niet toereikend blijkt te zijn (zie daarvoor ook artikel 6:4:1a) of om verlof om het overlijden van een verwant te verwerken (rouwverlof).
Het verlof kan met behoud van gehele of gedeeltelijke bezoldiging worden verleend. Wanneer er sprake is van een gedeeltelijke doorbetaling van de bezoldiging kan het inkomen worden aangevuld met het opgebouwde spaartegoed uit de levensloopregeling. De voorwaarden hiervoor zijn opgenomen in hoofdstuk 6a.
Artikel 6:4:5a Overige redenen buitengewoon verlof (T)
Lid 2
Ten aanzien van de afdracht van pensioen- en vutpremies tijdens het verlof zoals bedoeld in het eerste lid wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:10, vierde lid.
Artikel 6:5 Ouderschapsverlof (T)
Algemeen
Het ouderschapsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting op de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting op artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het ouderschapsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij zijn zowel de eis dat men een jaar in dienst van de werkgever moet zijn, als de regels met betrekking tot de wijze waarop het verlof kan worden opgenomen, komen te vervallen. Een andere belangrijke wijziging betreft het recht om – behoudens een zwaarwegend dienstbelang aan de kant van de werkgever – een eenmaal toegekend recht op ouderschapsverlof te onderbreken of op te schorten (artikel 6:6 lid 2 Wazo). Het ouderschapsverlof is geregeld in de artikelen 6:1 tot en met 6:10 Wazo.
In dit artikel is opgenomen dat een ambtenaar die ouderschapsverlof geniet op grond van de Wazo, recht heeft op een gedeeltelijke doorbetaling van zijn bezoldiging over ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. Deze regeling geldt voor die gemeenten waarin lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof vastgesteld is of wordt.
Lid 1 en 2
De ambtenaar die werkzaam is bij een gemeente met een regeling betaald ouderschapsverlof en die op grond van de Wazo ouderschapsverlof opneemt, heeft recht op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging over dit verlof, gedurende ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. De doorbetaling bedraagt het in het tweede lid aangegeven percentage van de bezoldiging.
Lid 5
Een ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden verzoeken het aangevraagde ouderschapsverlof niet op te nemen dan wel niet voort te zetten (artikel 6:6 Wazo). Het college kan een dergelijk verzoek afwijzen als een zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet. Als een dergelijk verzoek wordt gehonoreerd heeft dit tot gevolg dat het niet genoten ouderschapsverlof op een later moment kan worden opgenomen, zolang aan de voorwaarden daarvan wordt voldaan. Aan een dergelijk verzoek hoeft het college niet eerder gevolg te worden gegeven dan vier weken na het verzoek.
Artikel 6:5:1 Vervallen (T)
(Vervallen)
Artikel 6:5:2 Meerlingen (T)
Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof. Voor de overige kinderen van de twee- of meerling geldt wel het recht op ouderschapsverlof volgens de Waz, doch zonder doorbetaling van de bezoldiging. Voor het ouderschapsverlof van de overige kinderen zijn de bepalingen uit artikel 6:5:1, 6:5:3, 6:5:4 en 6:5:7 van overeenkomstige toepassing.
Artikel 6:5:3 Vervallen (T)
(Vervallen)
Artikel 6:5:4 Opbouw vakantie en vakantie-toelage (T)

Lid 1 en 2
De korting van vakantieverlof vindt gedurende het ouderschapsverlof plaats overeenkomstig de omvang en de duur van dit verlof. Geniet de ambtenaar bijvoorbeeld ouderschapsverlof gedurende zes maanden voor de helft van zijn arbeidsduur en loopt het verlof van 1 mei tot 1 november, dan heeft betrokkene tot en met april recht op volledig verlof (4/12 x verlofaanspraak op jaarbasis), van mei tot november een halve verlofopbouw (6/12 x verlofaanspraak op jaarbasis x 0,5) en in november en december weer een gehele verlofopbouw (2/12 x verlofaanspraak op jaarbasis).
Een uitzondering wordt gemaakt voor die gevallen dat het ouderschapsverlof wordt genoten en de ambtenaar ziek wordt. Indien deze ziekteperiode langer duurt dan 14 kalenderdagen, wordt de korting van het vakantieverlof beëindigd en vindt derhalve vanaf de vijftiende kalenderdag weer volledige opbouw van het vakantieverlof plaats (artikel 6:5:4, tweede lid).
Lid 3 en 4
Lid 3 bepaalt dat de opbouw van de vakantietoelage tijdens ouderschapsverlof plaatsvindt op basis van de bezoldiging, die tijdens het ouderschapsverlof wordt doorbetaald. Bij betaald ouderschapsverlof wordt dus gedeeltelijk vakantietoelage opgebouwd. Bij onbetaald ouderschapsverlof wordt geen vakantietoelage opgebouwd.
Wanneer sprake is van ziekte gedurende het ouderschapsverlof en deze ziekte duurt langer dan 14 kalenderdagen, wordt de korting van de bezoldiging beëindigd en vindt derhalve vanaf de vijftiende kalenderdag weer opbouw van de vakantietoelage plaats over de gehele bezoldiging (artikel 6:5:4, vierde lid). Dit geldt, ongeacht of er sprake is van betaald of onbetaald ouderschapsverlof.
Artikel 6:5:5 Terugbetaling (T)
Lid 1
De terugbetaling van de bezoldiging betreft de bezoldiging die is betaald over de uren dat de ambtenaar het betaald ouderschapsverlof heeft genoten. Dit geldt alleen bij ontslag op grond van artikel 8:1 (ontslag op verzoek) en artikel 8:13 (ontslag als disciplinaire straf).
Als een ambtenaar het ouderschapsverlof opdeelt in meerdere perioden moet voor de toepassing van artikel 6:5:5 eerste lid, elke periode worden beschouwd als een afzonderlijk deel.
Voorbeeld
De ambtenaar heeft het ouderschapsverlof opgedeeld. Van 1-01-2001 tot 1-04-2001 heeft hij ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn betrekking. Van 1-01-2002 tot 1-04-2002 heeft hij nogmaals ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn betrekking. Op 1-05-2002 wordt hij op eigen verzoek ontslagen. De terugbetalingsverplichting geldt dan niet voor de eerste periode van ouderschapsverlof maar wel voor de tweede periode van ouderschapsverlof.
Lid 2
Een uitzondering op de regel van terugbetaling bij ontslag op verzoek, geldt indien de ambtenaar bij een andere gemeente gaat werken of indien er recht bestaat op een uitkering wegens het volgen van de echtgenoot die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.
Onder het regime van de Werkloosheidswet is het mogelijk dat een uitkering wordt verstrekt bij werkloosheid die ontstaan is doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen. Als dit het geval is en een WW-uitkering wordt verstrekt, wordt geen terugbetaling van het ouderschapsverlof gevorderd.
Lid 3
Onder het aanvaarden van een betrekking voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, wordt mede begrepen een verzoek om vermindering van arbeidsduur. Sinds 1 januari 2001 moet dit worden vormgegeven door middel van een besluit tot gedeeltelijk ontslag. Een en ander is geregeld in artikel 8:1, tweede lid, en in artikel 8:17.
Voorbeeld
Een ambtenaar heeft ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn betrekking. Zijn aanstelling bedraagt 36 uur en zijn feitelijke arbeidsduur bedraagt gedurende het ouderschapsverlof 18 uur. Deze ambtenaar wordt bezoldigd volgens schaal 8.
De ambtenaar verzoekt binnen drie maanden na afloop van het ouderschapsverlof om zes uur per week minder te mogen werken. Zijn aanstelling wordt daarop teruggebracht tot 30 uur per week. Betrokkene zal, voor die uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, de bezoldiging die hij genoot over de arbeidsduur waarvoor het ouderschapsverlof gold, dienen terug te betalen. In dit voorbeeld betekent dit dat betrokkene over zes uur bezoldiging dient terug te betalen; dus 6 uur x 26 weken x 50% bezoldiging.
Indien er ouderschapsverlof wordt opgenomen voor vier uur per week en de aanstelling wordt binnen drie maanden na afloop van het ouderschapsverlof op verzoek van betrokkene met zes uur verminderd, geldt dat de bezoldiging die hij genoot over de vier uur ouderschapsverlof terugbetaald dient te worden; dus 4 uur x 26 weken x 50% bezoldiging.
Lid 4
Ingevolge het bepaalde in dit lid dient de ambtenaar die ouderschapsverlof gaat genieten, zich schriftelijk akkoord te verklaren met de terugbetalingsverplichting in de gevallen zoals deze in de vorige leden zijn genoemd.

Artikel 6:5a Overgangsrecht ouderschapsverlof (T)
Deze overgangsregeling is bedoeld voor ambtenaren die op 31 december 2005 ten minste één jaar in dienst zijn van de gemeente en die op die datum één of meer kinderen hebben die jonger zijn dan acht jaar en waarvoor nog geen ouderschapsverlof genoten is. De overgangsregeling is inhoudelijk een voortzetting van de regeling zoals die gold op 31 december 2005. De ambtenaar die gebruikmaakt van de overgangsregeling betaald ouderschapsverlof komt in principe ook in aanmerking voor de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst. De ambtenaar ontvangt dan over de uren dat hij betaald ouderschapsverlof geniet het percentage van de bezoldiging zoals bepaald in het tweede en derde lid minus de daaraan gekoppelde ouderschapsverlofkorting waarop de ambtenaar aanspraak kan maken bij de Belastingdienst. Of hij dit maximale bedrag daadwerkelijk krijgt, doet niet ter zake.
Artikel 6:6 Vervallen (T)
(Vervallen)
Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof (T)
Algemeen
Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo).Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Daarbij is geregeld dat bij ziekenhuisopname van de baby het bevallingsverlof wordt verlengd, en dat bij overlijden van de moeder het resterende bevallingsverlof overgaat naar de partner. Verder kan het bevallingsverlof vanaf de 6e week na de bevalling gespreid worden opgenomen. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de artikelen 3:1 t/m 3:1a, 3:3, 3:4, 3:5, 3:7, 3:10, 3:11, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. In dit artikel is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op doorbetaling van haar volledige bezoldiging.
Lid 1 en 2
De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op volledige doorbetaling van de volledige bezoldiging. Vrouwelijke ambtenaren hebben gedurende de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof aanspraak op een uitkering (artikel 3:7 lid 1 Wazo). De hoogte van de uitkering in geval van zwangerschap en bevalling bedraagt 100% van het voor de ambtenaar geldende dagloon met een vastgesteld maximum (artikel 3:13 Wazo). Het bedrag van deze uitkering wordt in mindering gebracht op de bezoldiging, waarop de betrokken ambtenaar recht heeft.
Lid 3 en 4
De werkgever dient ten tijde van het zwangerschaps- en bevallingsverlof de bezoldiging door te betalen. De vrouwelijke ambtenaar moet tijdig aan de werkgever de informatie overleggen die de werkgever nodig heeft voor het ontvangen van de uitkering op grond van de Wazo (artikel 3:11 Wazo).
Als vanwege schuld of toedoen van de ambtenaar geen uitkering wordt verstrekt kan dit geheel of gedeeltelijk in mindering worden gebracht op de bezoldiging. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon in mindering gebracht. Om verrekening van de bezoldiging met de uitkering wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof praktisch mogelijk te maken, is de ambtenaar verplicht mee te werken aan de uitbetaling van de Wazo-uitkering door het UWV aan de gemeentelijke werkgever.
Ziekte voor zwangerschapsverlof
Er kan sprake zijn van een situatie dat de vrouwelijke ambtenaar een bepaalde periode voor ingang van haar zwangerschapsverlof haar werkzaamheden niet kan verrichten wegens gehele of gedeeltelijke ziekte. Voor zover deze ziekte plaatsvindt vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt deze ziekte aangemerkt als zwangerschapsverlof, ongeacht de keuze van de vrouwelijke ambtenaar ten aanzien van de duur van het zwangerschapsverlof (artikel 3:1 lid 4 Wazo). Dit kan betekenen dat het zwangerschapsverlof langer duurt dan van tevoren was gekozen. De periode van het bevallingsverlof wordt in dat geval evenredig verkort.
Bij deze samenloop van zwangerschapsverlof en ziekte doet het niet ter zake of een medewerker geheel of gedeeltelijk ziek is. Ook bij gedeeltelijke ziekte wordt het zwangerschapsverlof geacht in te gaan. Duidelijk is dan wel dat de vrouwelijke ambtenaar, die gedeeltelijk ziek is, vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum niet meer hoeft te werken.
Artikel 6:8 Adoptie- en pleegzorgverlof (T)
Algemeen
Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het adoptie- en pleegzorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Daarbij is geregeld dat het verlof flexibeler kan worden opgenomen binnen een ruimere periode van 26 weken. Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de artikelen 3:2 t/m 3:7, 3:9, 3:12, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo.
Lid 2, 3 en 4
Er bestaat aanspraak op volledige loondoorbetaling, daarom wordt de uitkering aangevraagd via de werkgever. De werkgever vraagt uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het verlof een uitkering bij het UWV aan (artikel 3:11 lid 2). De uitkering wordt gestort op rekening van de werkgever

en de werkgever betaalt de volledige bezoldiging door. De ambtenaar verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de uitkering ter zake het adoptie- en pleegzorgverlof. Wanneer een ambtenaar geen volledige medewerking verleent ten aanzien van de aanvraag van de uitkering kan dit leiden tot een korting op de bezoldiging.
Lid 5
Het tijdvak waarover adoptie- en pleegzorgverlof wordt genoten, schort de termijn van 6 maanden van artikel 7:3 gedurende welke termijn het recht bestaat op doorbetaling van de volledige bezoldiging niet op. Dit betekent dat indien een ambtenaar ziek is en tijdens de ziekte adoptie- en pleegzorgverlof geniet, het verlof onderdeel uitmaakt van de termijn van 6 maanden.
Samenloop adoptie- en pleegzorgverlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof
Wanneer een vrouw over dezelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met zwangerschap en bevallingsverlof als op een uitkering in verband met adoptie of pleegzorg, vervalt de uitkering voor adoptie of pleegzorg. Wanneer een werknemer in een zelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met adoptie als op een uitkering in verband met pleegzorg krijgt de werknemer de uitkering in verband met pleegzorg evenmin uitbetaald. Er is dus in de wet een hiërarchie aangebracht tussen de verschillende uitkeringsrechten in het geval zij samenlopen (artikel 3:29 Wazo).
Artikel 6:9 Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling (T)
Lid 1
De periode van verlof voor een ambtenaar bedraagt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden. Voor de maximale duur van het verlof is aansluiting gezocht bij de sociale zekerheidswetgeving. In deze wetgeving is bepaald dat het normale voor ingang van het verlof geldende arbeidspatroon uitgangspunt blijft voor de vaststelling van het recht op een uitkering, mits het verlof niet langer duurt dan 18 maanden.
Indien de ambtenaar heeft deelgenomen aan de levensloopregeling van hoofdstuk 6a CAR kan hij gedurende deze periode van onbetaald verlof beschikken over zijn levenslooptegoed. Voor meer informatie over de opname van het levenslooptegoed wordt verwezen naar artikel 6a:9 CAR en de toelichting op dit artikel.
Na afloop van het verlof keert de ambtenaar terug in de functie die hij voor aanvang van dat verlof vervulde tenzij er zwaarwegende omstandigheden zijn aan te voeren die terugkeer naar deze functie belemmeren.
Lid 3
Als college en ambtenaar beiden wensen af te wijken van de voorwaarden zoals die worden genoemd in het eerste en tweede lid, is dat op basis van dit artikellid mogelijk. Er kan hierbij bijvoorbeeld worden gedacht aan het toekennen van verlof dat korter dan een maand duurt.
Lid 5
De termijn van drie maanden sluit aan bij de termijn die geldt voor het beschikken over het levenslooptegoed (artikel 6a:9, tweede lid CAR). De aanvraag voor het gebruik maken van het levenslooptegoed en het verzoek om onbetaald verlof kan tegelijkertijd plaatsvinden. Er kan uiteindelijk slechts tot uitkering van het levenslooptegoed worden overgegaan wanneer het verlof wordt toegekend.
Het verzoek van de ambtenaar wordt ingewilligd tenzij dienstbelang zich daartegen verzet. Hiervan is onder meer sprake indien honorering van het verzoek zou leiden tot een dusdanige kleine aanstelling dat dit leidt tot bijvoorbeeld roostertechnische problemen.
Indien het verzoek van de ambtenaar niet ingewilligd kan worden, komen partijen in onderling overleg tot een oplossing die zoveel mogelijk recht doet aan de belangen van de ambtenaar.
Lid 7
Dit artikellid houdt niet in dat het college het verlof automatisch intrekt wanneer een ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet. Het biedt het college enkel de mogelijkheid. In sommige gevallen is het denkbaar dat ook de werkgever een belang heeft bij of geen nadeel ondervindt van betaalde activiteiten van de ambtenaar.
Lid 9
Onbetaald verlof ten behoeve van vervroegde uittreding van een periode van drie jaar direct voorafgaand aan pensionering kan slechts worden geweigerd als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Het college mag dit argument niet lichtvaardig gebruiken. Het dienstbelang van de werkgever dient zodanig zwaarwegend te zijn dat het belang van de ambtenaar daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid dient te wijken.
Van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is in ieder geval sprake indien toewijzing van het verzoek leidt tot ernstige problemen:
a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
b. op het gebied van veiligheid, of
c. van roostertechnische aard.

Artikel 6:10 Aanspraken tijdens het verlof (T)
Lid 1
In het eerste lid is geregeld dat over de opgenomen uren van onbetaald verlof geen opbouw van vakantieuren plaatsvindt.

Omdat een eventuele maandelijkse uitkering van het levenslooptegoed van artikel 6a:9 CAR niet kan worden aangemerkt als salaris noch als bezoldiging vindt over de opgenomen uren van onbetaald verlof ook geen opbouw van de vakantietoelage, levensloopbijdrage en eindejaarsuitkering plaats.
Lid 2
De ambtenaar heeft gedurende de periode van verlof geen recht op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Hierbij moet ook gedacht worden aan een kinderopvangvergoeding, kostenvergoeding en een verstrekking in natura zoals bijvoorbeeld een telefoon. Het college draagt zorg voor de aanpassing van de lokale regelingen op dit punt.
Opname van het onbetaalde verlof heeft geen gevolgen voor de uitkeringsrechten van de ambtenaar na de periode van verlof. In de sociale zekerheidswetgeving is immers bepaald dat het normale voor ingang van het verlof geldende arbeidspatroon uitgangspunt blijft voor de vaststelling van het recht op een uitkering, mits het verlof niet langer duurt dan 18 maanden.
Dit artikellid bepaalt dat de ambtenaar geen recht heeft op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Echter wanneer het college gedurende de periode van onbetaald verlof van de ambtenaar een vergoeding voor bijvoorbeeld het volgen van een studie of een opleiding wil verstrekken dan sluit dit artikellid dat niet uit.
Lid 4
Het vierde lid regelt dat de ambtenaar de pensioen- en FPU-premies in de situatie van onbetaald verlof voor zijn eigen rekening neemt. De ambtenaar betaalt zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel. Het college draagt zorg voor de afdracht van de premies maar verhaalt deze afdracht gedurende de gehele periode van verlof op de ambtenaar. Enkel wanneer het verlof slechts een periode van maximaal drie maanden behelst, geldt dit niet. Dan betaalt de ambtenaar enkel het werknemersdeel, het werkgeversdeel wordt bij verlof van maximaal drie maanden door het college betaald. Bij deeltijdverlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.
De mate van opbouw van pensioen tijdens onbetaald verlof is geregeld in het pensioenreglement. Artikel 6:10, vierde lid, regelt de premieverdeling tussen het college en de ambtenaar. Hieronder wordt aangegeven in welke mate pensioen wordt opgebouwd, hoe de premieverdeling is geregeld en hoe het college de premie moet verhalen op de ambtenaar.

1. Pensioen opbouwen
   Onbetaald verlof zonder levensloopuitkering
   Bij onbetaald verlof zonder levensloopuitkering vindt gedurende de gehele verlofperiode de pensioenopbouw plaats alsof er geen sprake van verlof is (artikel 3:4, eerste lid, van het pensioenreglement). De ambtenaar blijft dus ongewijzigd pensioen opbouwen.
   Onbetaald ver lof met levensloopuitkering
   - Als de levensloopuitkering hoger of gelijk is aan 70% van het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan. Dit is alleen in het eerste jaar. Daarna stopt de opbouw. De ambtenaar heeft dan wel de keuze om nog pensioen op te bouwen op basis van een individueel vastgestelde premie.
   - Bij een levensloopuitkering van minder dan 70% van het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op de levensloopuitkering die de medewerker geniet. Ook in deze situatie geldt dat na één jaar de ambtenaar kan kiezen voor voortzetting van pensioenopbouw op basis van een individuele premie. Dit is bepaald in artikel 16.6 van het pensioenreglement.

1. Premieafdracht pensioen
   Als een ambtenaar onbetaald verlof opneemt (ongeacht of het wordt gefinancierd door levenloop) voor een periode korter dan drie maanden dan blijft de premieafdracht ongewijzigd. Het college betaalt dus 70% van de premie en de ambtenaar 30% (voor de FPU-premie geldt 50%-50%).
   Als de ambtenaar onbetaald verlof wil opnemen voor langer dan drie maanden betaalt hij vanaf de eerste verlofdag de volledige pensioenpremies zelf. Als de ambtenaar het verlof financiert met levenloop dan stopt de pensioenopbouw op basis van de doorsneepremie van het ABP na één jaar. De ambtenaar kan ervoor kiezen om de opbouw voort te zetten. Hij betaalt dan zelf de volledige individuele premie.
   Financiert de ambtenaar het onbetaalde verlof niet met levensloop dan loopt de pensioenopbouw ook na één jaar door op basis van de doorsneepremie van het ABP. De ambtenaar betaalt de volledige premie zelf.
   Voor de pensioenvormen ANW, AAOP (arbeidsongeschiktheidspensioen) en FPU (VUTfondsbijdrage) vindt geen opbouw plaats. Er moet wel premie worden afgedragen. Met die premie worden de uitkeringen gefinancierd van (ex)-deelnemers van het ABP die recht hebben op die uitkering. Hieraan kunnen de premiebetalers geen rechten ontlenen.
2. Verhalen premie
   Het verhaal van de premie op de ambtenaar moet op een van de volgende manieren:
   - Als de ambtenaar een levensloopuitkering geniet tijdens het onbezoldigd verlof houdt het college daar de door de ambtenaar verschuldigde pensioenpremie direct op in.

- Als de ambtenaar geen levensloopuitkering geniet tijdens het onbezoldigd verlof kan het bedrag dat het college moet verhalen op de ambtenaar niet verrekend worden met een betaling vanuit de gemeente aan de ambtenaar. Er ontstaat een vordering van de gemeente op de ambtenaar. De gemeente dient afspraken te maken met de ambtenaar hoe deze vordering ingelost wordt.

Artikel 6:11 Samenloop met ziekte (T)
Tijdens de opnameperiode van volledig verlof is men in beginsel niet verzekerd voor de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering aangezien er in die periode geen loon en daardoor ook geen sociale zekerheidspremies worden betaald. De werknemer ondervindt na afloop van de verlofperiode geen nadeel voor de toepassing van de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, mits dit verlof maximaal 18 maanden duurt.
Lid 1
Bij gedeeltelijk verlof stopt de periode van verlof bij ziekte na twee weken. Op grond van de wet geldt als eerste ziektedag de dag dat de ambtenaar zijn dienstbetrekking niet meer kan vervullen wegen ziekte.
Lid 2
Indien er sprake is van volledig verlof kan het college bij ziekte van de ambtenaar die langer dan 14 kalenderdagen duurt, besluiten om in schrijnende gevallen de periode van verlof te beëindigen. Hiervan kan enkel sprake zijn wanneer een ambtenaar tussentijds verlof geniet, d.w.z. verlof dat niet voorafgaand aan pensionering wordt genoten.
Uitgangspunt echter bij volledig verlof is dat de periode van verlof niet stopt bij ziekte.
Op grond van de wet geldt als eerste ziektedag bij volledig verlof de dag dat de ambtenaar zijn arbeid weer zou kunnen gaan vervullen na de periode van verlof als hij niet ziek zou zijn geweest.
Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof (T)
Op grond van hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg bestaat een onaantastbaar recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. In verband met het bijzondere karakter van dat verlof is bepaald dat het onbetaalde verlof eindigt bij samenloop van dat verlof. Indien de ambtenaar gedurende de periode van het verlof een uitkering geniet uit zijn levenslooptegoed zoals bedoeld in artikel 6a:9 CAR wordt deze uitkering bij aanvang van het zwangerschaps- of bevallingsverlof stopgezet. De reden hiervoor is dat het levenslooptegoed op grond van artikel 61h Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 niet mag worden opgenomen voor zover de uitkering uit dit tegoed samen met het daarnaast van de werkgever genoten loon uitgaat boven het laatstgenoten loon. Aan de ambtenaar die met zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt op grond van artikel 6:6 CAR de volledige bezoldiging doorbetaald zodat deze grens wordt overschreden.
6a De gemeentelijke levensloopregeling
Hoofdstuk 6a De gemeentelijke levensloopregeling (T)
Algemene toelichting voor hoofdstuk 6a De gemeentelijke levensloopregeling.
Inleiding
De levensloopregeling zoals die is opgenomen in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964 en hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg is per 1 januari 2006 in werking getreden. In de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is een nieuw hoofdstuk 5A opgenomen waarin nadere uitvoeringsbepalingen met betrekking tot de levensloopregeling zijn gegeven. Daarin is onder meer verplicht gesteld dat de werkgever een schriftelijk vastgelegde levensloopregeling heeft. Aan deze wettelijke verplichting is door het LOGA uitvoering gegeven met de invoering van hoofdstuk 6a CAR. Tevens is in artikel 6a:7 CAR de zogenaamde levensloopbijdrage opgenomen, een werkgeversbijdrage die de ambtenaar kan sparen in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling.
De wettelijke bepalingen over de levensloopregeling zijn niet opgenomen in de CAR. Dit is niet nodig omdat de wettelijke bepalingen over de levensloopregeling rechtstreeks van toepassing zijn op gemeenteambtenaren. In de CAR zijn alleen die aangelegenheden geregeld die wettelijk verplicht zijn of aanvullende afspraken bieden. Van dit principe wordt enkel afgeweken wanneer dat ten goede komt van de leesbaarheid en begrijpelijkheid van de regeling. Hieronder een globaal overzicht van de levensloopregeling zoals die is vastgelegd in de bovenstaande wettelijke regelingen.
Hoofdlijnen levensloopregeling
Het doel van de wettelijke levensloopregeling is werknemers de mogelijkheid te bieden om op individuele basis een voorziening op te bouwen - het levenslooptegoed - om eerder met pensioen te gaan of (meerdere) periodes van onbetaald verlof te financieren. Elke vorm van onbetaald verlof is toegestaan. De voorziening kan bestaan uit een saldo op een bankrekening of een afgesloten levensloopverzekering. Het wettelijke recht om deel te nemen aan de levensloopregeling is opgenomen in de Wet arbeid en zorg. Het recht op deelname aan de regeling houdt overigens niet automatisch in dat er recht op verlof bestaat. De werkgever zal toestemming voor het verlof moeten geven in overeenstemming met de bestaande rechtspositieregeling en met inachtneming van de bestaande wettelijke regelingen inzake verlof zoals de Wet arbeid en zorg. In hoofdstuk 6 van de CAR/UWO is opgenomen wanneer en onder welke voorwaarden de ambtenaar recht heeft op onbetaald verlof. In artikel 6:9 CAR is het recht op niet doelgebonden onbetaald verlof opgenomen.

Maximum levenslooptegoed
De hoogte van het levenslooptegoed is gebonden aan een wettelijk maximum. De ambtenaar mag maximaal 210% van zijn bruto jaarloon sparen. Zolang dit maximum nog niet is bereikt mag de werknemer jaarlijks maximaal 12% sparen van het bruto jaarloon dat in dat jaar door hem wordt verdiend. Zelfs als het tegoed daardoor in de loop van het jaar uitstijgt boven 210% van het bruto jaarloon. Bepalend is de hoogte van het levenslooptegoed per 1 januari.
Rekenvoorbeeld 1
Ambtenaar A heeft een volledige aanstelling en een bruto jaarloon van € 25.000. Op 1 januari van jaar x bedraagt zijn levenslooptegoed, inclusief de daarop gekweekte inkomsten en behaalde vermogenswinsten, € 52.000. Dit is minder dan 210% van het bruto jaarloon in jaar x-/-1. Daarom mag A in jaar x nog 12% van zijn jaarloon in jaar x sparen binnen de levensloopregeling. In jaar x spaart A € 3.000 (12% * € 25.000).
Rekenvoorbeeld 2
Per 31 december van jaar x bedraagt het levenslooptegoed van ambtenaar A € 52.000 + (stel 4% rente) € 2.080 + € 3.000 (spaarbedrag jaar x)= € 57.080. Dit tegoed is hoger dan 210% van het jaarloon zoals A dat in jaar x genoot. A mag in jaar x+1 daarom geen additionele bedragen meer sparen. Ook niet als hij een salarisverhoging ontvangt in jaar x+1.
Nadat het maximum is bereikt mogen – totdat het levenslooptegoed weer lager is dan het maximum – geen stortingen meer plaatsvinden. Het maximum mag in die periode wel verder worden overschreden door oprenting of toename van de waarde van de levensloopverzekering.
Let op: uitzondering in het geval van demotie
Als in het voorafgaande kalenderjaar een salarisvermindering heeft plaatsgevonden mag op grond van de wet bij de beoordeling of nog kan worden doorgespaard van het niet verminderde salaris worden uitgegaan, mits die salarisvermindering het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie in de periode die aanvangt 10 jaar direct voor de ingangsdatum van het pensioen. Daarbij geldt als extra eis dat het dienstverband na het aanvaarden van een deeltijdfunctie niet minder mag zijn dan 50% van de omvang van het dienstverband op de laatste dag voor de dag die 10 jaar voor de pensioendatum ligt.
Loonbel asting en premie aspecten gedurende spaarperiode
De werkgever houdt bij deelname van de werknemer aan de levensloopregeling maximaal 12% in op het brutoloon van de werknemer. Dit bedrag wordt door de werkgever gestort op een geblokkeerde levensloopregening of levensloopverzekering naar keuze en op naam van de ambtenaar. Over deze stortingen is geen loonheffing (loonbelasting en premies volksverzekeringen) verschuldigd. Bij de levensloopregeling is namelijk de omkeerregel van toepassing. Deze houdt in dat over de bedragen die worden gespaard geen loonheffing verschuldigd is en dat heffing pas plaatsvindt op het moment dat deze bijdragen tot uitkering komen. Ook is over deze bedragen geen inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage verschuldigd zoals bedoeld in artikel 41 Zorgverzekeringswet. Over de stortingen zijn wel de gebruikelijke premies werknemersverzekeringen verschuldigd.
Loonbelasting en premie aspecten gedurende verlofperiode
Zoals gezegd kan het levenslooptegoed worden gebruikt om eerder met pensioen te gaan of om periodes van onbetaald verlof te financieren. Op dat moment maakt de instelling waar het levenslooptegoed is ondergebracht het tegoed (periodiek) over naar de werkgever. De werkgever houdt de verschuldigde loonheffing en de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage in en maakt het resterende tegoed (periodiek) aan de werknemer over. De werkgever is op grond van de wet verplicht de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage te vergoeden aan de werknemer.
Bij opname van het levenslooptegoed voor verlof bestaat recht op een heffingskorting van € 183 (2006) per gespaard jaar. Een werknemer die bijvoorbeeld 10 jaar heeft gespaard, heeft bij opname van het tegoed recht op een bedrag van € 1.830 aan levensloopverlofkorting. De levensloopverlofkorting moet door de werkgever in mindering worden gebracht op de verschuldigde loonheffing. De korting is nooit hoger dan het bedrag dat wordt opgenomen van het levenslooptegoed. De werknemer heeft alleen recht op de korting bij opname van verlof.
Artikel 6a:1 Begripsomschrijvingen (T)
Verzekeraars, banken, dochters van pensioenfondsen of pensioenuitvoeringsbedrijven en beleggingsinstellingen mogen de levensloopregeling uitvoeren. De ambtenaar bepaalt zelf bij welke instelling hij de levensloopregening (of –verzekering) wil onderbrengen.
Onder levenslooptegoed valt niet alleen het levenslooptegoed dat de ambtenaar in zijn ambtelijke dienstbetrekking opbouwt maar ook elk ander levenslooptegoed opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige.
Artikel 6a:3 Verzoek tot deelname levensloopregeling (T)
Lid 2
Dit artikel regelt dat wanneer de ambtenaar deel wil nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling hij dit bij het college meldt. Het college kan de deelname enkel weigeren als niet wordt voldaan aan de eisen zoals die zijn gesteld in artikel 6a:4 CAR.
Indien het college gevolg geeft aan de melding blijft de ambtenaar deelnemen aan de gemeentelijke levensloopregeling tot dat de deelname wordt beëindigd op grond van artikel 6a:8 CAR. Het college heeft wel de wettelijke mogelijkheid om inhoudingen op het loon ten behoeve van de levensloopregeling

te corrigeren als blijkt dat de grenzen van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964 worden overschreden.
De termijn genoemd in dit lid is wettelijk voorgeschreven op grond van artikel 7:2 van de Wet arbeid en zorg.
Op grond van de Wet arbeid en zorg kan de werknemer slechts een keer per jaar melden aan de werkgever dat hij wil deelnemen aan de levensloopregeling.
Artikel 6a:4 Voorwaarden deelname levensloopregeling (T)
Lid 2
Dit artikel regelt dat de ambtenaar schriftelijk moet verklaren aan het college of hij bij een of meer gewezen werkgevers/inhoudingsplichtigen een levenslooptegoed heeft opgebouwd.
Indien de ambtenaar meerdere dienstbetrekkingen tegelijkertijd vervult, hoeft hij het levenslooptegoed dat wordt opgebouwd bij andere inhoudingsplichtigen niet door te geven aan het college.
Algemeen
De werkgever bij wie het levenslooptegoed is opgebouwd, is ook inhoudingsplichtig met betrekking tot de over het levenslooptegoed verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage op grond van artikel 41 Zorgverzekeringswet. Dit geldt in beginsel ook indien de werknemer niet meer in dienst is bij deze inhoudingsplichtige. Echter, indien de werknemer een nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, wordt het levenslooptegoed geacht te zijn opgebouwd bij de nieuwe werkgever. Met andere woorden, de nieuwe werkgever wordt ook inhoudingsplichtig ten aanzien van het bij de oude werkgever opgebouwde levenslooptegoed. Dit is slechts anders indien:

- de werknemer niet gaat deelnemen aan de levensloopregeling van de nieuwe werkgever; of,
- het levenslooptegoed al wordt geacht te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de werknemer op dat moment in dienstbetrekking staat. Dit kan het geval zijn als de werknemer al in dienst is bij een andere werkgever.

De inhoudingsplichtige moet toetsen of het levenslooptegoed van de werknemer binnen de 210% grens blijft. Hierbij telt ook het levenslooptegoed mee waarvoor hij geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn. Indien de werknemer aan de levensloopregeling van meerdere werkgevers tegelijk deelneemt, geldt de 210% grens per dienstbetrekking.
Voorbeeld 1
Ambtenaar X heeft bij werkgever A een levenslooptegoed opgebouwd van € 30.000. Hij neemt ontslag bij werkgever A en aanvaardt een nieuwe dienstbetrekking bij werkgever B. Ambtenaar X neemt geen deel aan de levensloopregeling bij werkgever B. Werkgever A blijft inhoudingsplichtig ten aanzien van het levenslooptegoed van € 30.000. In dit geval is overigens uitsluitend een uitkering ineens toegestaan zoals bij afkoop het geval is (zie artikel 6a:9 derde lid CAR). Immers, werkgever A kan de ambtenaar geen verlof meer verlenen.
Voorbeeld 2
Ambtenaar X neemt ontslag bij werkgever A en aanvaardt een nieuwe dienstbetrekking bij werkgever B. Ambtenaar X gaat ook bij de nieuwe werkgever deelnemen aan de levensloopregeling. Het levenslooptegoed van € 30.000 wordt nu geacht te zijn opgebouwd bij werkgever B. Werkgever B is inhoudingsplichtig ten aanzien van dit levenslooptegoed en moet toetsen of het totale levenslooptegoed van de ambtenaar binnen de 210% grens blijft. Het levenslooptegoed kan blijven staan bij de eerder gekozen levensloopinstelling waar het is opgebouwd.
Voorbeeld 3
Ambtenaar X gaat naast zijn dienstbetrekking met werkgever B een tweede dienstbetrekking aan met werkgever C. Ook bij deze werkgever gaat de ambtenaar deelnemen aan de levensloopregeling. Omdat werkgever B al inhoudingsplichtig is ten aanzien van het levenslooptegoed van € 30.000 hoeft werkgever C geen rekening te houden met dit levenslooptegoed. De ambtenaar hoeft werkgever C ook niet te informeren over dit levenslooptegoed.
Voorbeeld 4
Ambtenaar X neemt deel aan zowel de levensloopregeling van werkgever B als werkgever C. Zijn inkomen van werkgever B bedraagt € 15.000, zijn inkomen bij werkgever C bedraagt € 20.000. Beide werkgevers moeten ieder kalenderjaar toetsen of het maximum is bereikt om te bepalen of de werknemer nog mag sparen in het betreffende kalenderjaar. Bij werkgever B bedraagt het levenslooptegoed op 1 januari € 30.000. Dit is minder dan 210% van het bruto jaarloon zijnde € 15.000. Daarom mag X in het aankomende kalenderjaar nog 12% van € 15.000 sparen binnen de levensloopregeling bij werkgever B. Bij werkgever C heeft de ambtenaar nog geen levenslooptegoed opgebouwd. Bij werkgever C mag de ambtenaar daarom in het aankomende kalenderjaar 12% van € 20.000 sparen binnen de levensloopregeling.
Lid 3
Om een relatie met de levensloopinstelling te waarborgen dient de instelling na afloop van elk kalenderjaar een overzicht van het levenslooptegoed van de ambtenaar te verstrekken aan het college. De reden hiervoor is dat het college moet toetsen of het levenslooptegoed van de ambtenaar binnen de 210% grens blijft. De verklaring geldt niet voor levenslooptegoed waarvoor het college niet inhoudingsplichtig is. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de ambtenaar bij meerdere werkgevers tegelijk deelneemt aan een levensloopregeling.

Artikel 6a:5 Inleg (T)
Ambtenaren mogen op grond van de wet maximaal 12% per jaar van hun brutoloon sparen. Hierbij mag worden uitgegaan van het fiscale loon zoals vermeld op de jaaropgave. Als de werknemer meerdere dienstbetrekkingen naast elkaar heeft, geldt het maximum per dienstbetrekking. Het wettelijke maximum van 12% geldt niet voor de ambtenaar die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar maar niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt.
De inleg wordt door het college gestort op de levensslooprekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering, zoveel mogelijk in de maand waarin de door de ambtenaar aangewezen bronnen zouden zijn uitbetaald.
Artikel 6a:6 Bronnen (T)
Dit artikel somt de bronnen op die de ambtenaar kan inzetten. Ter beperking van de uitvoeringslast zijn niet alle bestanddelen die onder het fiscale loon vallen als bron aangewezen.
Het opgebouwde verloftegoed van artikel 4.3 zoals dat luidde voor 1 april 2006 kan alleen worden ingezet indien het college in samenspraak met de ambtenaar tot het besluit is gekomen dat het verloftegoed wordt omgezet in een geldbedrag.
Artikel 6a:7 Vervallen (T)
(Vervallen)
Artikel 6a:8 Beëindiging deelname levensloopregeling (T)
Lid 1
Dit artikel regelt op welke wijze de ambtenaar zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling kan beëindigen. Wil de ambtenaar na verloop van tijd weer verder sparen dan moet hij dit opnieuw melden (zie artikel 6a:3 CAR). De ambtenaar kan op grond van de wet slechts eenmaal per jaar een melden dat hij wil deelnemen aan de levensloopregeling.
Lid 2
Dit artikel geeft aan wanneer deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling in ieder geval beëindigd wordt.
Op grond van artikel 8:2 CAR eindigt het dienstverband van de werknemer met ingang van de dag dat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt op de dag voordat zijn dienstverband eindigt. Als de medewerker het levenslooptegoed nog niet heeft opgenomen voor die datum, heeft hij twee keuzes. In de eerste plaats kan het levenslooptegoed contant worden opgenomen door de medewerker onder inhouding van de verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage (als loon uit vroegere dienstbetrekking). Daarnaast bestaat de mogelijkheid om het tegoed te besteden aan het verbeteren van het ouderdomspensioen, mits hiervoor nog fiscale ruimte is.
De hoogte van de uitkering bij overlijden, hangt af van de voorwaarden die de instelling hanteert waarbij het levenslooptegoed is ondergebracht.
Artikel 6a:9 Opname levenslooptegoed (T)
Als het levenslooptegoed wordt opgenomen voor andere reden dan voor een periode van verlof dan is melding 3 maanden vooraf niet nodig. De gemeente wordt in die situatie namelijk niet geconfronteerd met onverwachte kosten of onverwachte afwezigheid. Bij opname van levenslooptegoed zijn de bepaling in de Wet op de Loonbelasting 1964 en de Wet Inkomstenbelasting van toepassing.
Indien de ambtenaar het levenslooptegoed wil inzetten voor verlof moet het college op verzoek van de ambtenaar het levenslooptegoed (periodiek) uitkeren aan de ambtenaar gedurende een periode van verlof. Op de uitkering bij verlof wordt de eventueel verschuldigde loonheffing, inkomensafhankelijke bijdrage, pensioenpremies en eventuele andere inhoudingen ingehouden.
De ambtenaar meldt het college drie maanden voor de gewenste ingangsdatum dat hij over (een deel van) zijn levenslooptegoed wil beschikken. Deze termijn sluit aan bij de termijn die geldt voor de aanvraag van onbetaald verlof (artikel 6:9, vijfde lid CAR). De aanvraag voor het gebruik maken van het levenslooptegoed en het verzoek om onbetaald verlof kan tegelijkertijd plaatsvinden. Er kan uiteindelijk slechts tot uitkering van het levenslooptegoed worden overgegaan wanneer het verlof wordt toegekend.
De instelling waar het levenslooptegoed is ondergebracht maakt het tegoed alleen over naar het college voor zover het college en de ambtenaar samen daarvoor toestemming hebben verleend.
Aan de hoeveelheid levenslooptegoed die een werknemer per maand kan opnemen is een limiet gesteld. Het opgenomen bedrag mag niet meer zijn dan het loon dat de werknemer direct voorafgaand aan de verlofperiode per maand ontving. Dus: een werknemer die in juli € 1.000 verdiende, mag in augustus niet meer dan € 1.000 aan levenslooptegoed opnemen voor de financiering van 1 maand onbetaald verlof. Er moet daarbij ook rekening worden gehouden met een eventuele loondoorbetaling door de werkgever. Krijgt deze werknemer tijdens het verlof al € 500 van zijn werkgever, dan mag hij nog maar € 500 van zijn levenslooptegoed opnemen.
Het laatstgenoten loon is het reguliere loon dat voorafgaand aan de verlofperiode van de werkgever werd ontvangen. Hierbij mag rekening gehouden worden met inmiddels opgetreden algemene salarisstijgingen. Bij de toetsing of niet meer wordt opgenomen dat het laatstgenoten loon hoeft op grond van de wet geen rekening te worden gehouden met genoten loon van een andere inhoudingsplichtige.
De opname van het levenslooptegoed kan niet worden aangemerkt als bezoldiging. Daarom behoort de opname van het levenslooptegoed niet tot de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage en de ziektekostenvergoeding zoals bedoeld in artikel 7:24a CAR. Ook behoort de opname niet tot de

grondslag voor de eindejaarsuitkering omdat de uitkering niet kan worden aangemerkt als salaris zoals bedoeld in artikel 3:1, lid 2, sub b CAR.
Voor de opname van het levenslooptegoed voor andere bestedingsdoelen zijn geen verdere bepalingen nodig. Het is dus bijvoorbeeld mogelijk om het levenslooptegoed binnen de fiscale mogelijkheden in te zetten voor de opbouw van extra pensioen.
Artikel 6a:10 Slotbepaling (T)
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaren die vallen onder hoofdstuk 9 en 9b.
Voor zover hier van belang, wordt hoofdstuk 9 (Uitkering functioneel leeftijdsontslag) tot 1 juli 2006 nog toegepast op de ambtenaar die op grond van artikel 9:11 buitengewoon verlof wordt verleend, dan wel FLO-ontslag wordt verleend. Omdat voor deze ambtenaren in het kader van het overgangsrecht personeel in bezwarende functies afwijkende afspraken zijn gemaakt, hebben zij geen recht op de levensloopbijdrage van 1,5%.
Hoofdstuk 9b (overgangsrecht) is van toepassing op de ambtenaar die:
- op 31 december 2005 werkzaam was bij een beroepsbrandweerkorps of bij een ambulancedienst; en
- op 31 december 2005 een betrekking vervulde, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
- sinds 31 december 2005 onafgebroken een betrekking heeft vervuld, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.

Voor deze ambtenaren is een afwijkende levensloopbijdrage afgesproken. Zij hebben dus geen recht op de levensloopbijdrage van 1,5%.
De ambtenaar die onder paragraaf 5 van hoofdstuk 9b valt (dat is de ambtenaar die op 31 december 2005 een functie vervulde, waarvoor een leeftijdsgrens was bepaald, maar die feitelijk niet bezwarend was), valt wel onder hoofdstuk 6a.
Artikel 6a:11 Vervallen (T)
(Vervallen)
7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte en zwangerschap en bevalling
Artikel 7:1 Definities (T)
Sub a
De definitie van passende arbeid komt overeen met de definitie die sinds de invoering van de Wet Verbetering Poortwachter in artikel 658a van boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen. In zijn algemeenheid dient de vraag wat passende arbeid is in elk concreet geval aan de hand van de omstandigheden te worden beantwoord. Als leidraad geldt dat het bij passende arbeid moet gaan om arbeid die in redelijkheid aan de ambtenaar kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de afstand tot het werk, de bezoldiging en hetgeen waartoe de ambtenaar nog in staat is. Hierbij geldt dat naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten arbeid mag worden verwacht. Naarmate de duur van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer is, kan van de ambtenaar worden verlangd dat hij concessies doet met betrekking tot de door hem te verrichten werkzaamheden, als reïntegratie in de eigen functie niet tot de mogelijkheden behoort. Dit leidt ertoe dat arbeid die in eerste instantie niet als passend moet worden aangemerkt, op een later moment -door wijziging van de omstandigheden- wel als passend kan worden aangemerkt.
Eerst dient te worden nagegaan of de eigen arbeid, al dan niet met aanpassingen, of een andere organisatie van het werk, naar verwachting nog zal kunnen worden verricht. Als dat het geval is, dan ligt het in de rede dat werkgever en ambtenaar hun inspanningen daarop richten. Dit sluit niet uit dat de ambtenaar tijdelijk ander werk kan verrichten, mits hij daartoe in staat is en dit niet belemmerend is voor het herstelproces en voor zover dit werk ook overigens in redelijkheid aan de ambtenaar kan worden opgedragen, gelet op onder meer diens arbeidsverleden en werkervaring. Behoort terugkeer naar de eigen werkplek niet meer tot de reële mogelijkheden, is een bredere oriëntatie nodig. Hierbij moet in eerste instantie zo dicht mogelijk worden aangesloten bij de laatst overeengekomen functie. Als (binnen een redelijke termijn) dergelijke arbeid noch bij de eigen werkgever, noch bij een derde voorhanden is, mag van de ambtenaar worden verlangd, dat hij zich wat betreft door hem te aanvaarden arbeid ruimer opstelt. In de jurisprudentie is dit betreffende het begrip passende arbeid een algemeen aanvaard uitgangspunt.
De vraag welke arbeid als passend kan worden beschouwd, is in eerste instantie ter beoordeling van de werkgever, die de eigen bedrijfsarts kan raadplegen om te kunnen beoordelen wat (gegeven de gezondheidssituatie) van een ambtenaar mag worden gevraagd. Als de werkgever twijfelt over de vraag of de arbeid die hij voornemens is aan te bieden wel als passend kan worden aangemerkt, kan hij daarover ingevolge artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de SUWI, een oordeel vragen aan het UWV, als onafhankelijke deskundige. Ook de ambtenaar heeft deze mogelijkheid. Voor de rechtsbescherming van de werknemer is relevant dat wanneer de werkgever besluit op grond van artikel 7:14, tweede lid, onder b, de bezoldiging niet uit te betalen, de bezoldiging alsnog aan de ambtenaar moet worden uitbetaald als de ambtenaar op grond van de second opinion ingevolge artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de SUWI in het gelijk wordt gesteld.

Het begrip passende arbeid speelt een rol in de verplichting van de werkgever – als de ambtenaar ziek is – te zoeken naar passende arbeid (artikel 7:9). Daarnaast is de ambtenaar verplicht passende arbeid te aanvaarden, wanneer deze wordt aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar passende arbeid te aanvaarden te sanctioneren.

Sub b

De ambtenaar die tijdens zijn ziekte werkzaamheden verricht met oog op terugkeer in zijn eigen of passende arbeid, heeft over die uren ingevolge artikel 7:3, zesde lid, onder c, recht op 100% doorbetaling van zijn bezoldiging. Deze werkzaamheden kunnen lager bezoldigd zijn dan de eigen arbeid. Over de invulling van deze werkzaamheden maakt de werkgever heldere afspraken met de ambtenaar. De werkgever laat zich bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbo-dienst. Bij het maken van de afspraken tussen de werkgever en ambtenaar kan worden gedacht aan het aantal uren dat een ambtenaar op bepaalde dagen moet gaan werken, wat de aanvangs- en vertrektijden zijn, welke taken de ambtenaar moet gaan uitvoeren en wie zijn werkzaamheden aanstuurt. De afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9.

De ambtenaar is verplicht deze werkzaamheden te aanvaarden, wanneer deze worden aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar werkzaamheden in het kader van de reïntegratie te aanvaarden te sanctioneren.

Sub c

De ambtenaar die tijdens zijn ziekte scholing volgt met het oog op terugkeer in zijn eigen of passende arbeid, heeft ingevolge artikel 7:3, zesde lid, onder d, over deze uren recht op de doorbetaling van zijn volledige bezoldiging. Gedacht kan worden aan scholing die het mogelijk maakt dat de ambtenaar op een andere wijze zijn eigen functie weer volledig kan verrichten. Ook kan scholing worden gezocht die de ambtenaar in staat stelt een passende functie uit te kunnen oefenen. Over de specifieke scholing moeten de ambtenaar en de werkgever afspraken maken. De werkgever laat zich bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbo-dienst. De afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9.

De ambtenaar verplicht de scholing te aanvaarden, wanneer deze wordt aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar scholing in het kader van de reïntegratie te aanvaarden te sanctioneren.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt eraan herinnerd dat artikel 7:24a, 7:25, 7:25a en 7:25b niet van toepassing zijn op de ambtenaar met een arbeidsovereenkomst en dat hoofdstuk 7 niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.

Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek (T)

Artikel 7:2 geeft de basis aan voor UWO-artikelen die het onderwerp bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek nader regelen. Dat betekent dat voor UWO-gemeenten de bedrijfsgeneeskundige begeleiding in de artikelen 7:2:1 tot en met 7:2:7 inhoudelijk volledig is uitgewerkt. UWO-gemeenten kunnen derhalve weliswaar geen nadere regels aan deze UWO-artikelen toevoegen, wel kunnen UWO-gemeenten nadere uitvoeringsregels vaststellen ter uitvoering van de UWO-artikelen voor zover noodzakelijk.

Voor alle gemeenten is in artikel 7:12 het geneeskundig onderzoek nader uitgewerkt.

Artikel 7:2:1 Arbo-dienst (T)

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet is de gemeente verplicht om zich bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten te laten bijstaan door een deskundige die gecertificeerd is op het terrein van de arbeids- en bedrijfsgeneeskunde of een arbo-dienst. Dit houdt onder andere in dat de gemeente bij de uitvoering van de reintegratieverplichtingen ingevolge de WIA de bovengenoemde deskundige of de arbo-dienst na 6 weken van ziekte moet vragen om een probleemanalyse en een advies, die de basis vormen van het plan van aanpak, dat na 8 weken ziekte opgesteld moet zijn.

Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek (T)

Dit artikel geeft het college de bevoegdheid de ambtenaar te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek. Deze bevoegdheid kan van belang zijn wanneer bijvoorbeeld het gedrag van een ambtenaar op de werkplek aanleiding vormt voor de werkgever zich af te vragen of betrokkene een goede gezondheid geniet. Het kan voor de werkgever ook van belang zijn te weten of de ongeschiktheid voor een functie een medische oorzaak heeft.

Ingevolge het bepaalde in artikel 7:12 is de ambtenaar verplicht zich aan een dergelijk onderzoek te onderwerpen, in artikel 7:13:2 is de sanctie neergelegd indien de ambtenaar weigert zich te onderwerpen aan een dergelijk onderzoek.

Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar (T)

Artikel 7:2:7 heeft betrekking op subsidies die de gemeente kan aanvragen, bijvoorbeeld in het kader van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten. De brochure ‘Slim omgaan met subsidies voor arbeidsgehandicapten’ van het A+Ofonds geeft hierover uitgebreide informatie.

Artikel 7:3 Recht op bezoldiging (T)

Inleiding

Voor een omschrijving van het begrip ziekte wordt aangesloten bij de jurisprudentie zoals die door de Centrale Raad van Beroep is gevormd op basis van artikel 19 van de Ziektewet. Voor een recht op ziekengeld moet een verzekerde ongeschikt zijn voor het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Onder het begrip 'ongeschiktheid tot werken' verstaat de Centrale Raad het op medische gronden naar objectieve maatstaven gemeten niet kunnen of mogen verrichten van de in aanmerking komende arbeid. Vervolgens hanteert de Centrale Raad een medisch ziektebegrip. Er moet, naar het oordeel van de Centrale Raad, sprake zijn van een 'de gezondheidstoestand ongunstig beïnvloedend procesmatig gebeuren'.
Lid 1, 2, 3 en 4
In het eerste tot en met het vierde lid wordt de hoofdlijn van het regime van de hoogte van de loondoorbetaling tijdens ziekte weergegeven. Met ingang van de eerste ziektedag wordt de bezoldiging gedurende zes maanden volledig doorbetaald. Hierna heeft de ambtenaar gedurende de zevende maand tot en met de twaalfde maand recht op 90% van zijn bezoldiging. Na twaalf maanden van ziekte heeft de ambtenaar recht op 75% van zijn bezoldiging. Na 24 maanden van ziekte heeft de ambtenaar recht op 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband.
Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. De leden 1, 2, 3 en 4, die de hoogte van de doorbetaling van de bezoldiging bepalen tijdens ziekte zijn hier niet van toepassing. In artikel 6:7 is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op de doorbetaling van haar volledige bezoldiging. Dit geldt ook als de ambtenaar ziek is tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft met andere woorden voorrang boven de financiële aanspraken die gelden tijdens ziekte.
Op grond van artikel 29a van de Ziektewet heeft de medewerkster recht op ziekengeld ter hoogte van 100% van haar dagloon over de perioden van zwangerschapsgerelateerde ziekte voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en daarna.
Op grond van de Ambtenarenwet is de loondoorbetalingsverplichting bij een zieke ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, korter. Tot 2018 is deze termijn 13 weken waarna ontslag kan volgen. Wordt de ambtenaar niet ontslagen, dan loopt de loondoorbetalingsperiode ook langer door. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt de loondoorbetalingstermijn mogelijk verkort.
Lid 6
De definities met betrekking tot passende arbeid, werkzaamheden en scholing in het kader van de reïntegratie zijn opgenomen in artikel 7:1, eerste lid, onderdelen a, b en c.
Lid 7
Wanneer de ziekte is veroorzaakt door een dienstongeval blijft aanspraak bestaan op de gehele bezoldiging.
Lid 8
De ambtenaar die gedurende het tweede ziektejaar en daarna voor ten minste 50% van zijn arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid of werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt als genoemd in het zesde lid, heeft recht op een bonus van 5%, berekend over de bezoldiging waarop hij recht heeft ingevolge dit artikel. Deze bonus geeft naast de betaling van 100% over de gewerkte uren en uren van scholing in het kader van de reïntegratie een extra reïntegratiestimulans voor de ambtenaar. Een ambtenaar heeft in het eerste ziektejaar geen recht op de bonus.
Lid 10
Uit jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep volgt (CRvB 25 februari 2005, vindplaats: LJN AS9294, 02/3044 AW) dat uit het recht op gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen voortvloeit dat de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof waarin de zwangerschap gepaard gaat met stoornissen en complicaties niet meegeteld mag worden voor de berekening van de termijn als bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid. Indien dat wel het geval zou zijn, zou de medewerkster die zwangerschapsgerelateerd ziek is, eerder geconfronteerd worden met een verlaging van haar bezoldiging. Deze verlaging kan alleen vrouwen treffen en is daarom strijdig met het gelijke behandelingsrecht. In het tiende lid is daarom geregeld dat de periode van de zwangerschapsgerelateerde ziekte de termijnen als bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid opschort. Dit houdt in dat het langer duurt voordat de bezoldiging van betrokkene op een lager niveau gesteld wordt.
Hieronder is een voorbeeld opgenomen ter verduidelijking.
Voorbeeld
Een medewerkster is met ingang van 1 februari 2006 ziek vanwege een hernia. Zij wordt hersteld verklaard op 1 mei 2006 (zij is dan 3 maanden ziek). Op 15 mei 2006 valt zij uit wegens zwangerschapsklachten (minder dan 4 weken van herstel) en herstelt hiervan met ingang van 15 juni 2006 (1 maand ziek). Met ingang van 1 juli 2006 valt zij voor 4 maanden uit wegens een hernia (minder dan 4 weken van herstel). Als gevolg van de samentelregeling uit het elfde lid, worden ziekteperioden samengeteld als er minder dan 4 weken van herstel tussenligt. Ingevolge lid 2 zou de medewerkster dan met ingang van 1 september 2006 (dan zijn in totaal – de korte periodes van herstel niet meegerekend – 6 maanden van ziekte verstreken), recht hebben op 90% van haar bezoldiging. De periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte schort de periode van de hoogte van de loondoorbetaling echter op. De medewerkster

is 1 maand zwangerschapsgerelateerd ziek geweest. Als gevolg hiervan wordt haar bezoldiging met ingang van 1 oktober 2006 naar 90% bijgesteld.
Let wel, het tiende lid ziet alleen op een opschorting van de periode bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid. Als een medewerker 7 maanden ziek is en na 3 weken herstel zwangerschapsgerelateerd ziek wordt, dan heeft zij op grond van het tweede lid van dit artikel recht op 90% doorbetaling van haar bezoldiging tijdens de zwangerschapsgerelateerde ziekte. De periode van de zwangerschapsgerelateerde ziekte schort de berekening van de periode waarover de hoogte van de loondoorbetaling wordt bepaald, op. Ingevolge artikel 29a van de Ziektewet heeft de vrouwelijke ambtenaar over de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte recht op ziekengeld ter hoogte van 100% van haar dagloon. In artikel 7:19 is de samenloop van bezoldiging bij ziekte met het ziekengeld geregeld.
Lid 11
Volgens het elfde lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet aangemerkt mag worden als ziekte. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die onderbroken worden door het zwangerschaps- en bevallingsverlof in principe niet mogen worden samengeteld aangezien er door het verlof een onderbreking van vier weken of meer plaatsvindt tussen de ziekteperioden. Indien de ziekte echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte moet redelijkerwijs worden geacht voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, worden deze perioden samengeteld.
Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.
Voorbeeld I
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij, waarna zij op 29 maart 2006 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag. Dit betekent dat de bezoldiging op 15 juli 2006 (dit is zes maanden + 2 weken na 1 januari 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 15 januari 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75 % en per 15 januari 2008 naar 70%.
Voorbeeld II
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij, waarna zij op 26 april 2006 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 26 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat de bezoldiging op 26 oktober 2006 (dit is 6 maanden na 26 april 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 26 april 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 26 april 2008 naar 70%.
Voorbeeld III
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij. Op 29 maart 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 19 juli 2006 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van 4 weken of meer. Daardoor geldt 19 juli 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor het terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat op 19 januari 2007 (dit is 6 maanden na 20 juli 2006) de bezoldiging wordt teruggebracht tot 90%. Op 19 juli 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 19 juli 2008 naar 70%.
Voorbeeld IV
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot en met 20 augustus 2006. Op 21 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.
Mogelij kheid A
De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat de bezoldiging op 21 oktober 2006 (dit is 6 maanden + 16 weken na 1 januari 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 21 april 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 21 april 2008 naar 70%.
Mogelijkheid B
De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 21 augustus 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor het terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat op 21 februari 2007 (dit is 6 maanden na 21 augustus 2006) de bezoldiging wordt teruggebracht tot 90%. Op 21 augustus 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 21 augustus 2008 naar 70%.
Lid 12
Indien de ambtenaar na 24 maanden van ziekte definitief wordt herplaatst in een andere betrekking door middel van een wijziging van de aanstelling (artikel 7:16, tweede lid), ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de aanstelling een nieuwe situatie. Als de ambtenaar weer ziek wordt in deze aanstelling beginnen de termijnen van dit artikel opnieuw te lopen.
Lid 13
Het dertiende lid geeft de basis voor artikelen die het onderwerp recht op bezoldiging nader regelen. In de artikelen 7:8 tot en met 7:8:3 is hieraan uitdrukking gegeven. Ook de artikelen 7:13:1, 7:13:2, 7:14

en 7:15:1 bevatten bepalingen met betrekking tot het niet uitbetalen van en het tussentijds stopzetten van de bezoldiging.
Lid 14
Het college kan in bepaalde gevallen van oordeel zijn dat een korting op de bezoldiging niet redelijk is en besluiten tot doorbetaling van de volledige bezoldiging. Deze afweging wordt in ieder geval gemaakt als er sprake is van een zodanige gezondheidssituatie dat het levenseinde van de ambtenaar, volgens objectieve medische maatstaven, nabij is. Voordat het college een besluit neemt, kan advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts of de gezondheidssituatie van de ambtenaar levensbedreigend is en of zijn leven op korte termijn ernstig gevaar loopt.
Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst (T)
Dit artikel voorziet in een aanvullende uitkering wanneer de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate haar oorzaak vindt in een dienstongeval en dit ongeval niet verwijtbaar is aan betrokkene. De WGA- of IVA-uitkering, eventueel aangevuld met een bovenwettelijke aanvulling op grond van het pensioenreglement van het ABP, wordt aangevuld tot een bepaald percentage van de bezoldiging, genoten in het jaar voorafgaand aan het ontslag. De percentages zijn afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.
Artikel 7:6 Vervallen (T)
(Vervallen)
Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen (T)
Volgens dit artikel dient het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatiebeloning in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt. Het ligt voor de hand om dit in de lokale bezoldigingsverordening te regelen.
Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging (T)
Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient volgens dit artikel in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt. Gelet op de aard van het onderwerp ligt het voor de hand om hiervoor de lokale bezoldigingsverordening te gebruiken.
Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a (T)
Als een ambtenaar met toepassing van artikel 2:7a tijdelijk (maximaal) 40 uur werkt, kan hij verplicht worden tot aanvaarding van een functie voor (maximaal) 40 uur, voor zover en zolang artikel 2:7a op hem van toepassing is. Na afloop van deze periode kan de ambtenaar verplicht worden een functie te accepteren voor de formele arbeidsduur van 36 uur. Na afloop van deze periode wordt de bezoldiging ook teruggebracht naar een bezoldiging voor 36 uur.
Artikel 7:9 Verplichtingen college (T)
Lid 1 en 2
Onder het treffen van maatregelen moeten ook het verrichten van werkzaamheden in het kader van de reïntegratie en het volgen van noodzakelijke scholing in het kader van de reïntegratie, bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onder b en c, worden begrepen. Doel van deze maatregelen is terugkeer in de eigen arbeid dan wel plaatsing in een passende functie.
Op grond van de Wet verbetering poortwachter is in artikel 7:9 voor de werkgever de verplichting opgenomen om er, zover als mogelijk, voor te zorgen dat de ambtenaar bij de eigen organisatie arbeid kan verrichten (eerste spoor). Als bij de eigen organisatie geen passende arbeid te vinden is, moet de werkgever (laten) zoeken naar passende arbeid bij een andere werkgever (tweede spoor). De tekst van artikel 7:9 komt overeen met de tekst van artikel 658a van boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek. Het is mogelijk dat de werkgever en de werknemer van mening verschillen over de aanwezigheid van passende arbeid. Artikel 30, eerste lid, onder f, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen bepaalt dat de werknemer of de werkgever UWV kan verzoeken een onderzoek in te stellen naar en een oordeel te geven over de aanwezigheid van passende arbeid, die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten.
Lid 3
In de WIA zijn, naast de aanspraken van de werknemers, ook verplichtingen voor werkgever en werknemer opgenomen. Een van de verplichtingen betreft het opstellen van een plan van aanpak, dat opgesteld moet worden op het moment dat sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim. Dit plan van aanpak moet volgen op een probleemanalyse en advies van de arbo-dienst, dat na 6 weken ziekte moet worden opgesteld. Binnen twee weken daarna moet het plan van aanpak zijn opgesteld. Hierin moet worden opgenomen welke maatregelen in het kader van het herstel van de ambtenaar getroffen worden. Afspraken over de te verrichten werkzaamheden en de te volgen scholing moeten worden neergelegd in het plan van aanpak. De werkgever laat zich bij het maken van de afspraken bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbo-dienst.
Lid 4
In de CAO 2002-2003 is de verplichting opgenomen dat de werkgever een verzuimprotocol vaststelt. In diezelfde CAO zijn enkele verplichte elementen van dat verzuimprotocol vastgesteld. In de ledenbrief van 26 november 2002, Lbr. 02/167 is een handreiking gedaan voor een verzuimprotocol. De verplichte elementen maken daar onderdeel van uit.
Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte (T)

Het niet naleven van artikel 7:10 kan leiden tot staking van de bezoldiging. Dit is bepaald in artikel 7:13:2, eerste lid, onder i.
Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie (T)
In artikel 7:11 zijn de algemene verplichtingen opgenomen die, ook in het derde ziektejaar, in het kader van ziekteverzuim en reïntegratie voor de ambtenaar gelden.
Lid 1
In het kader van de Wet verbetering poortwachter is in het eerste lid, onderdeel a en b, voor de werknemer de verplichting opgenomen medewerking te verlenen aan zijn reïntegratie. Dit artikel is opgenomen in de CAR om hiermee uitdrukking te geven aan de nieuwe en strengere regelgeving in het kader van preventie ziekteverzuim en reïntegratie en de invoering van de Wet verbetering poortwachter, die op 1 april 2002 in werking is getreden. De tekst van het eerste lid komt overeen met artikel 660a, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek.
Het eerste lid is ook de tegenhanger van de verplichtingen die in het kader van preventie ziekteverzuim en reïntegratie aan de werkgever worden opgelegd (zie artikel 7:9). Het artikel verplicht de ambtenaar actief mee te werken aan het reïntegratieproces, zowel in het eerste begin van de ziekte als lopende het reïntegratietraject. Onder de maatregelen waaraan de ambtenaar gevolg moet geven moeten onder andere werkzaamheden en scholing in het kader van de reïntegratie worden verstaan (zie artikel 7:9, tweede lid).
Lid 2
De ambtenaar is verplicht om aangeboden passende arbeid te aanvaarden. De sanctie op het zonder deugdelijke grond niet aanvaarden van deze arbeid is neergelegd in artikel 7:14 (inhouding bezoldiging) en artikel 8:5a (ontslag binnen dan wel na 24 maanden na de eerste ziektedag bij het zonder deugdelijke grond niet aanvaarden van passende arbeid).
Artikel 30, eerste lid, onder f, SUWI bepaalt dat werkgever of werknemer UWV kan verzoeken een onderzoek in te stellen naar dan wel een oordeel te geven over de aanwezigheid van passende arbeid, die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten.
Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek (T)
De ambtenaar dient mee te werken aan een medisch onderzoek door of vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst om bepaalde in het eerste lid omschreven vragen te kunnen beantwoorden. De geneeskundige die het medisch onderzoek verricht, deelt de uitkomst daarvan schriftelijk mee aan betrokkene en aan het college.
Op overtreding van deze verplichting staat een sanctie, evenals wanneer het onderzoek wel heeft plaatsgevonden, maar daaruit blijkt van verwijtbaar gedrag van de ambtenaar. De sancties zijn opgenomen in artikel 7:13:1 en 7:13:2.
Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling (T)
Artikel 7:13:1 bepaalt in welke gevallen geen recht bestaat op doorbetaling van de bezoldiging. Het gaat hierbij om situaties waarin al vrij snel na de eerste ziektedag bekend is dat:

- de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van de betrekking opzettelijk heeft veroorzaakt en dit gedrag betrokkene verwijtbaar is;
- de ziekte zich voordoet binnen een halfjaar na de geneeskundige keuring, waarbij blijkt dat de ambtenaar willens en wetens onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt, zodanig dat de verklaring dat tegen de vervulling van de betrekking geen medische bezwaren bestaan, niet afgegeven zou zijn.

De in dit artikel beschreven situaties zijn geen situaties die hersteld kunnen worden. Als de situatie zoals beschreven zich voordoet, bestaat er vanaf de eerste dag van ziekte geen recht op doorbetaling van de bezoldiging.
Artikel 7:13:2 Staken van de doorbetaling (T)
Zowel artikel 7:13:2 als artikel 7:14 bevatten de sancties op overtreding van de verplichtingen als genoemd in artikel 7:10, 7:11 en 7:12, alsmede de conclusies die uit het onderzoek als bedoeld in artikel 7:12 getrokken kunnen worden.
De in deze artikelen beschreven situaties kunnen tijdelijk zijn. Dit houdt in dat artikel 7:13:2 en 7:14 ook tussentijds kunnen worden toegepast. Wanneer de situatie weer hersteld is, wordt de betaling van de bezoldiging weer gestart.
Artikel 7:13:2 ziet op de verplichtingen die aan de ambtenaar zijn opgelegd in artikel 7:10 en 7:12. Artikel 7:14 ziet op de verplichtingen die op grond van artikel 7:11 aan de ambtenaar zijn opgelegd.
Artikel 7:13:2 sanctioneert allereerst de weigering de benodigde informatie te verstrekken. De andere sancties van artikel 7:13:2 betreffen gedrag van de ambtenaar, waarbij de arbo-dienst een rol speelt in de beoordeling van dat gedrag.
De sancties op de overtredingen die genoemd zijn, zijn imperatief: de doorbetaling van de bezoldiging wordt gestaakt wanneer bijvoorbeeld de ambtenaar nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of zich niet houdt aan voorschriften van behandelende geneeskundigen.
Als van het gedrag van de ambtenaar geen verwijt gemaakt kan worden op grond van zijn geestelijke toestand, vindt doorbetaling van de bezoldiging wel plaats. De gemeente moet zich voor het besluit om de bezoldiging te staken dus vergewissen van de geestestoestand van de ambtenaar.
Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar (T)

De in dit artikel beschreven situaties kunnen tijdelijk zijn. Dit houdt in dat artikel 7:14 ook tussentijds kan worden toegepast. Wanneer de situatie weer hersteld is, wordt de betaling van de bezoldiging weer gestart.
Artikel 7:14 ziet op de verplichtingen die op grond van artikel 7:11 aan de ambtenaar zijn opgelegd. UWO-gemeenten worden verwezen naar artikel 7:13:2 en de toelichting daarop.
Artikel 7:14 sanctioneert de ambtenaar die zich niet houdt aan de volgende verplichtingen, te weten:

- het niet naleven van het ziekteverzuimprotocol;
- het niet naleven van de voorschriften en maatregelen (zoals het verrichten van werkzaamheden en scholing in het kader van de reïntegratie als bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onderdelen b en c) die door het college gesteld kunnen worden;
- het niet meewerken aan het plan van aanpak en
- het weigeren van passende arbeid.

Lid 1
In de CAO 2002-2003 is overeengekomen dat overtreding van de regels uit het verzuimprotocol uiteindelijk kan leiden tot zware disciplinaire maatregelen. Dit is uitgewerkt in de zin dat overtreding van de regels uit het verzuimprotocol als plichtsverzuim wordt aangemerkt en via de procedure van hoofdstuk 16 gesanctioneerd kan worden. De op te leggen sanctie moet overeenkomen met de ernst van de gedraging. Ook de verwijtbaarheid van de gedragingen maakt deel uit van de afwegingen, die leiden tot de keuze voor de sanctie.
Lid 2
De ambtenaar die zonder deugdelijke grond weigert zich te houden aan de voorschriften en maatregelen, die door de gemeente zijn gesteld, weigert passende arbeid te verrichten of die weigert medewerking te verlenen aan de totstandkoming, evaluatie en – eventueel – bijstelling van het plan van aanpak, kan bestraft worden met inhouding van de bezoldiging. Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid van bestraffing met ontslag na 24 maanden dan wel binnen 24 maanden na de eerste ziektedag (artikel 8:5a).
De sanctie op het zonder deugdelijke grond niet meewerken aan de opstelling, evaluatie en – eventueel – bijstelling van het plan van aanpak en de sanctie op het weigeren van passende of gangbare arbeid is gelijk aan de sanctie die sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter in artikel 629, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk wetboek is opgenomen.
De sancties op de overtredingen die in het tweede lid genoemd zijn, zijn imperatief: de doorbetaling van de bezoldiging wordt gestaakt wanneer de ambtenaar het beschreven gedrag betoont.
Lid 3
Als van het gedrag van de ambtenaar, als genoemd in het tweede lid, geen verwijt gemaakt kan worden op grond van zijn geestelijke toestand, vindt doorbetaling van de bezoldiging wel plaats. De gemeente moet zich voor het besluit om de bezoldiging te staken dus vergewissen van de geestestoestand van de ambtenaar.
Artikel 7:15:1 Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar (T)
Het eerste lid biedt de mogelijkheid de op grond van artikel 7:13:1, 7:13:2 of 7:14 niet-uitbetaalde bezoldiging aan anderen dan aan de ambtenaar te betalen. Het kan hierbij gaan om betalingen die aan familieleden worden gedaan.
Ingevolge het tweede lid wordt de niet-uitbetaalde bezoldiging alsnog uitbetaald wanneer de ambtenaar na een door hem aangevraagde second opinion door het UWV in het gelijk gesteld wordt.
Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid (T)
Gedurende de hele periode van ziekte geldt dat de ambtenaar passende arbeid moet verrichten. Gedurende de eerste 24 maanden kan de ambtenaar niet definitief worden herplaatst in deze passende arbeid. Na 24 maanden gebeurt dat wel. Hieraan worden echter in de 12 maanden na afloop van de eerste 24 maanden voorwaarden verbonden. Deze voorwaarde is voor de medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dat hij met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die 35% tot 80% arbeidsongeschikt is, is dat hij met de passende arbeid 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit benut. Zie verder lid 3 en 4.
Voor definitieve herplaatsing na het derde ziektejaar gelden de voorwaarden van lid 3 en 4 niet meer. De ambtenaar hoeft met de passende arbeid dan niet meer zijn volledige restverdiencapaciteit te benutten (minder dan 35% arbeidsongeschikt) of 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit te benutten (35% tot 80% arbeidsongeschikt).
Bij het opdragen van passende arbeid kunnen twee situaties worden onderscheiden:

1. de situatie waarin de aanstelling in de oude betrekking gehandhaafd blijft, maar waarbij de ambtenaar tijdelijk andere arbeid wordt opgedragen;
2. de situatie waarin de aanstelling na 24 maanden van ziekte wordt gewijzigd; de oude betrekking van de ambtenaar komt te vervallen en deze krijgt een nieuwe betrekking in passende arbeid.

ad 1
De situatie beschreven onder 1) zal zich vooral voordoen in die gevallen waarbij:

a. terugkeer in de oude betrekking nog mogelijk wordt geacht en de ambtenaar bijvoorbeeld passende arbeid verricht,

b. (volledige) terugkeer in de oude betrekking niet mogelijk wordt geacht en de ambtenaar tijdelijk een andere betrekking vervult, bijvoorbeeld bij wijze van proef voorafgaand aan een definitieve herplaatsing.

Door schriftelijk vast te leggen op welke wijze passende arbeid, ook zonder aanpassing van de aanstelling, aan de ambtenaar wordt opgedragen, wordt voor de ambtenaar en de werkgever inzichtelijk wat van de ambtenaar verlangd wordt. Ook is het mogelijk dat de ambtenaar terugkeert in zijn eigenlijke functie. Over de uren dat de ambtenaar deze werkzaamheden verricht, heeft hij recht op de doorbetaling van zijn bezoldiging (artikel 7:3, zesde lid, onderdeel b).

ad 2

Voordat de medewerker aanspraak kan maken op een uitkering ingevolge de WIA, geldt voor hem een wachttijd van 104 weken (de wachttijd voor een WAO-uitkering bedroeg 52 weken). Indien het mogelijk zou zijn de zieke medewerker definitief te herplaatsen binnen twee jaar in een passende functie, zou de situatie ontstaan dat hij naast zijn nieuwe inkomen geen recht heeft op een uitkering op grond van de WIA. De betrokken medewerker is voor zijn nieuwe functie namelijk niet ziek. Dit is de reden geweest dat een wijziging van de aanstelling pas plaatsvindt nadat er twee jaren van ziekte zijn verstreken.
In het derde en vierde lid van artikel 7:16 zijn aanvullende voorwaarden opgenomen waaraan moet zijn voldaan voordat de ambtenaar in het derde ziektejaar definitief wordt herplaatst via een wijziging van zijn aanstelling. Er zijn twee voorwaarden waaraan moet zijn voldaan:

1. de herplaatsing moet plaatsvinden in een passende functie
2. waarbij rekening moet worden gehouden met het restverdiencapaciteit van de ambtenaar die afhankelijk is van de mate van arbeidsgeschiktheid:
   a. volledige invulling restverdiencapaciteit bij 35% of minder arbeidsongeschiktheid
   b. ten minste 50% invulling restverdiencapaciteit bij arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% arbeidsongeschiktheid

De definitieve herplaatsing kan eventueel vooraf worden gegaan door een herplaatsing bij wijze van proef. Een belangrijk verschil met de situatie onder 1) is dat bij een definitieve herplaatsing door middel van een wijziging in de aanstelling de bezoldiging van de ambtenaar wordt aangepast aan het niveau en de omvang van de nieuwe betrekking. Dit is mogelijk op grond van artikel 3:1, achtste lid.
Indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere betrekking door middel van een wijziging van de aanstelling, ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de aanstelling een nieuwe situatie. Als de ambtenaar ziek wordt in deze functie beginnen de termijnen ingevolge artikel 7:3 opnieuw te lopen. Indien de ambtenaar definitief is herplaatst, wordt voor de doorbetaling van de bezoldiging altijd uitgegaan van de bezoldiging die geldt voor die nieuwe betrekking.
Naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, mag een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten passende arbeid worden verwacht. Naarmate de duur van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer is, kan van de ambtenaar worden verlangd dat deze concessies doet met betrekking tot door hem te verrichten passende arbeid als reïntegratie in de eigen arbeid niet tot de mogelijkheden behoort.
Artikel 7:14 biedt de mogelijkheid om de bezoldiging te staken, wanneer de ambtenaar zonder deugdelijke grond de aangeboden passende arbeid weigert. Bij de beoordeling van de 'deugdelijkheid' van de weigeringgrond zal worden meegewogen of de arbeid wel voldoet aan het criterium 'passend'. De ultieme sanctie op het zonder deugdelijke reden weigeren van passende arbeid is ontslag. Dit kan binnen 24 maanden, maar ook in de periode van 12 maanden daarna plaatsvinden. Artikel 8:5a biedt daartoe de mogelijkheid.
Lid 3
Dit artikellid is van toepassing op de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007. Lid 3 geeft speciale eisen aan de aan te bieden functie in het geval er sprake is van arbeidsongeschiktheid voor minder dan 35%. In het derde ziektejaar moet gezocht worden naar een passende functie, waarmee de volledige restverdiencapaciteit wordt ingevuld. Als aan deze voorwaarde wordt voldaan, ontvangt de ambtenaar een hogere uitkering (zie paragraaf 7 van hoofdstuk 10d).
In beginsel is sprake van een ontslagverbod binnen 36 maanden na de eerste ziektedag. Wanneer echter in het derde ziektejaar binnen de gemeente een functie gevonden is voor de volledige restverdiencapaciteit, mag de medewerker definitief herplaatst worden. Er is dan formeel geen sprake van ontslag. Hiernaast geldt dat er wel volledig ontslag van de medewerker mag plaatsvinden als er in het derde ziektejaar buiten de gemeente een passende functie gevonden is voor de volledige restverdiencapaciteit.
Lid 4
Dit artikellid is van toepassing op de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007. Lid 4 geeft speciale eisen aan de aan te bieden functie in het geval er sprake is van arbeidsongeschiktheid 35% of meer, maar minder dan 80%. In het derde ziektejaar moet gezocht worden naar een passende functie, waarmee ten minste 50% van de restverdiencapaciteit vervuld wordt. De uitkeringsrechten van de ambtenaar op grond van de WIA en het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen zijn in dit geval groter, dan wanneer de ambtenaar een functie aanvaardt voor minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit.
Als de ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, is het niet mogelijk hem wegens arbeidsongeschikt-

heid te ontslaan voordat er 36 maanden zijn verstreken. Wanneer echter in het derde ziektejaar binnen de gemeente een functie gevonden is voor ten minste 50% van de restverdiencapaciteit, mag de medewerker definitief herplaatst worden. Er is dan formeel geen sprake van ontslag. Hiernaast geldt dat er wel volledig ontslag van de medewerker mag plaatsvinden als er in het derde ziektejaar buiten de gemeente een passende functie gevonden is voor ten minste 50% van de restverdiencapaciteit.

Situationele arbeidsongeschiktheid

In het geval de ambtenaar situationeel arbeidsongeschikt is, zal in de regel geen sprake zijn van verminderde arbeidsgeschiktheid in de zin van de WIA. Als de ambtenaar arbeid wordt aangeboden, die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die hij bekleedde, zij het bij een ander organisatieonderdeel, dan zal de ambtenaar deze arbeid in principe niet mogen weigeren. De oorzaak van de uitval, de situatie waarin de ambtenaar zijn werk moest verrichten, is dan immers weggenomen. Weigert de ambtenaar deze arbeid wel, dan kan besloten worden tot toepassing van artikel 7:14 en kan de bezoldiging gestaakt worden.

Lid 6

Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de termijn van 24 respectievelijk 12 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de termijn van 24 respectievelijk 12 maanden.

Voorbeeld

Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de termijn van 24 dan wel 12 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de termijn van 24 dan wel 12 maanden, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De termijn van 24 dan wel 12 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

Lid 7

Volgens het zevende lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het zesde lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 24 en 12 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.

Zie de toelichting op artikel 8:5 voor enkele voorbeelden.

Lid 8

De termijn van 24 maanden wordt verlengd in de volgende gevallen.

Ad a

Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in.

Ad b

In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.

Ad c

Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA. De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.
Lid 9
Onder de informatie die de medewerker moet verstrekken valt onder meer een kopie van het arbeidskundige rapport. De gemeente ontvangt als belanghebbende een kopie van de WIA-beschikking, waarin de mate van arbeidsongeschiktheid en het resterend verdienvermogen genoemd worden.
Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid (T)
Artikel 7:18 geeft de basis aan voor UWO-artikelen die het onderwerp het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de reïntegratie op de bezoldiging nader regelen. Dat betekent dat voor UWO-gemeenten het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de reïntegratie op de bezoldiging inhoudelijk in artikel 7:18:1 volledig is uitgewerkt. UWO-gemeenten kunnen derhalve weliswaar geen nadere regels aan dit UWO-artikel toevoegen, wel kunnen UWO-gemeenten nadere uitvoeringsregels vaststellen ter uitvoering van een UWO-artikelen voor zover noodzakelijk.
Artikel 7:18:1 Inkomsten uit andere betrekking (T)
Als de zieke ambtenaar in het belang van zijn genezing, reïntegratie of herplaatsing werkzaamheden verricht voor zichzelf of voor derden (bijvoorbeeld bij een andere werkgever), moeten de verkregen inkomsten in mindering gebracht worden op de bezoldiging waarop hij ingevolge artikel 7:3 aanspraak op heeft. Deze verrekening vindt als volgt plaats. In overleg met de ambtenaar wordt vastgesteld hoeveel uren hij besteedt aan de betreffende werkzaamheden. Op basis hiervan wordt de hoogte van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3, vastgesteld. De inkomsten die de ambtenaar verwerft, worden op de bezoldiging in mindering gebracht.
Artikel 7:19 Samenloop met een ZW-uitkeringg (T)
Lid 1
De Ziektewet bepaalt wanneer recht op ziekengeld bestaat. De hoofdregel is dat er geen recht op ziekengeld bestaat wanneer er aanspraak gemaakt kan worden op een loondoorbetaling. Hierin voorziet artikel 7:3 CAR. In de ZW wordt evenwel een uitzondering gemaakt voor de volgende categorie‘n werknemers in actieve dienst:

- vrouwelijke ambtenaren die op basis van artikel 29a ZW recht op een uitkering hebben;
- medewerkers die wegens orgaandonatie ongeschikt zijn hun betrekking te vervullen;
- arbeidsgehandicapten in de zin van de Wet REA, die in de eerste vijf jaren na aanvang van de dienstbetrekking ongeschikt worden hun betrekking te vervullen.

Deze categorieën actieve werknemers krijgen dus wel recht op een ziekengeld krachtens de Ziektewet. Artikel 7:19 CAR bepaalt dat de ZW-uitkering in mindering gebracht wordt op de bezoldiging, waarop de betrokken ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft.
De vrouwelijke ambtenaar heeft rond de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering krachtens artikel 29A ZW indien:

a. zij voorafgaand aan de dag waarop zij recht heeft op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Waz (dus voor de ingang van het zwangerschapsverlof) ongeschikt wordt tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de zwangerschap;
b. zij in de periode waarin zij recht had kunnen hebben op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Waz, doch die uitkering nog niet is aangevangen, wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid
   Dit betreft de periode tussen de zes en vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Indien de ingang van het zwangerschapsverlof bepaald is op bijvoorbeeld vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum wordt de vrouwelijke ambtenaar ziek (ongeacht of deze ziekte te maken heeft met de zwangerschap), dan gaat het verlof op basis van de Waz in vanaf die zes weken. Tijdens de periode van zes tot vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum heeft de vrouwelijke ambtenaar recht op een ZW-uitkering. Daarna heeft de vrouwelijke ambtenaar gedurende veertien weken recht op een Waz-uitkering;
c. zij nadat het recht op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Waz is geëindigd (dus na de afloop van het bevallingsverlof), aansluitend ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap.

Lid 2
Als vanwege schuld of toedoen van de ambtenaar geen ZW-uitkering wordt verstrekt, wordt in het kader van de vermindering als bedoeld in het eerste lid gehandeld alsof de ambtenaar wel een volledige ZW-uitkering ontvangt. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon in mindering gebracht in geval van arbeidsgehandicapten en orgaandonoren en 100% van het dagloon in geval van vrouwelijke ambtenaren die op basis van 29a ZW recht op een uitkering hebben.
Lid 3

Wanneer de ZW-uitkering door schuld of toedoen van de ambtenaar vermindering ondergaat, geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt of aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, wordt in het kader van de vermindering als bedoeld in het eerste lid gehandeld alsof de ambtenaar wel een volledige uitkering ontvangt. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon in mindering gebracht. Sancties en boetes die in het kader van de ZW aan de ambtenaar worden opgelegd, leiden niet tot aanpassing van de vermindering. Sancties en boetes in het kader van de ZW worden dus niet gecompenseerd.
Lid 4
Om verrekening van de bezoldiging met de ZW-uitkering praktisch mogelijk te maken, moet de ambtenaar de ZW-uitkering cederen aan de gemeentelijke werkgever.
Lid 5
De medewerker die zwangerschapsgerelateerde ziek is, heeft ingevolge de Ziektewet recht op een uitkering. De uitkering is gecedeerd aan de werkgever ingevolge het vierde lid. Als het bedrag van de uitkering hoger ligt dan het bedrag waar de ambtenaar recht op heeft op grond van artikel 7:3, wordt het meerdere uitbetaald aan de ambtenaar.
Artikel 7:20 Samenloop met een WW-uitkering (T)
Wanneer de ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is én 6 (voor ziektegevallen van voor 1 januari 2004 moet hier 18 maanden gelezen worden) maanden na de eerste ziektedag verstreken zijn, kan het zijn dat de Werkloosheidswet (WW) op grond van urenverlies én verlies van loon recht geeft recht op een uitkering. Wanneer dat het geval is, heeft de ambtenaar het recht een WW-uitkering aan te vragen. Indien hij een WW-uitkering aanvraagt, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de bezoldiging, waarop de betrokken ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft. Hiermee wordt voorkomen dat een medewerker dubbele inkomsten ontvangt.
Om de werknemer niet te veel te belasten wordt deze op grond van de CAR/UWO niet verplicht een WW-uitkering aan te vragen. Het is echter wel mogelijk dat deze verplichting uit de WW voortvloeit. Eventuele kortingen op de WW-uitkering worden echter niet in mindering gebracht op de doorbetaling van de bezoldiging.
Artikel 7:21 Samenloop met een uitkering op grond van de WIA (T)
In artikel 76a van de Ziektewet is bepaald dat de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA in drie gevallen kan worden verlengd en wel:

a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de ZW, later doet dan op grond van dat artikel is voorgeschreven;
b. met de duur van de verlenging van het tijdvak waarin recht bestaat op bezoldiging op grond van artikel 24, eerste lid, van de WIA;
c. met de duur van het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

ad a
Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in.
ad b
In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de WIA-wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.
ad c
Bij de aanvraag van een WIA-uitkering moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende welke de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. Dit komt neer op een verlenging van de WIA-wachttijd. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA.
Als om de drie hiervoor genoemde redenen de uitkering op grond van de WIA pas op een later tijdstip ingaat dan na 104 weken ziekte, kan op de door te betalen bezoldiging na 104 weken ziekte geen WGA- of IVA-uitkering in mindering worden gebracht. Dit betekent dat de werkgever feitelijk na 104 weken ziekte een zwaardere financiële last draagt. In het geval genoemd onder b hiervoor is sprake van een bewuste keuze. Deze keuze kan voor werkgever én werknemer gunstig zijn als reïntegratie aanstaande is. De werknemer krijgt dan niet te maken met een uitkering op grond van de WIA; de werkgever heeft als voordeel dat de Pemba-premie niet verhoogd wordt als gevolg van het feit dat een medewerker een uitkering op grond van de WIA heeft. In de gevallen a en c hiervoor kan dit worden beschouwd als een sanctie voor de werkgever voor het niet naleven van de reïntegratieverplichtingen.
De medewerker merkt financieel dus niets van de verlenging van de wachttijd op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.
Lid 1
Het eerste lid bepaalt dat de aanspraak op een WGA- of IVA-uitkering in mindering wordt gebracht op de doorbetaling van bezoldiging.

Let op: de WGA- of IVA-uitkering wordt alleen in mindering gebracht op de door te betalen bezoldiging indien deze kan worden toegerekend aan één en dezelfde betrekking. In het geval de betrokkene ondertussen definitief herplaatst is in een andere functie door middel van een wijziging van de aanstelling wordt de WGA-uitkering, voor zover die voortvloeit uit die oude betrekking, niet in mindering gebracht op de door te betalen bezoldiging tijdens ziekte.
Iemand die recht heeft op een IVA-uitkering of een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, krijgt een uitkering ter hoogte van 75% van zijn laatste loon. Wanneer dit hoger is dan de doorbetaling van de bezoldiging, waarop op grond van artikel 7:3 recht bestaat, heeft de ambtenaar ten minste recht op het bedrag van de IVA- of WGA-uitkering. Dit is het geval na 24 maanden van ziekte, waarna recht op doorbetaling van 70% van de bezoldiging bestaat.
Niet altijd zal er sprake van zijn dat de door te betalen bezoldiging lager is dan de IVA- of WGA-uitkering bij volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid. Hiervan is geen sprake iemand eerder voor een IVA-uitkering in aanmerking komt (verkorte wachttijd op grond van artikel 23, zesde lid, WIA). Deze eerdere ingang van de IVA-uitkering is al mogelijk vanaf 13 weken na de eerste ziektedag. Op dat moment (na 13 weken) is er zelfs nog sprake van 100% loondoorbetaling. Op dat moment vindt dus wel volledige verrekening van de uitkering met de loondoorbetaling plaats.
Lid 2
Het tweede lid bevat een bepaling voor de situatie waarin sprake is van een zieke ambtenaar die meer dan één baan heeft. Indien betrokkene voor beide betrekkingen arbeidsongeschikt wordt, zal slechts één uitkering op grond van de WIA worden toegekend die betrekking heeft op beide banen. Op doorbetaling van bezoldiging voor één van die functies zal de werkgever uitsluitend dat deel van de uitkering ingevolge de WIA in mindering moeten brengen dat verband houdt met de arbeidsongeschiktheid uit die functie. Dit dient naar rato van de bezoldiging uit de beide betrekkingen te worden bepaald.
Lid 3 t/m 5
In het derde tot en met vijfde lid wordt geregeld dat bij samenloop van een uitkering op grond van de WIA en doorbetaling van bezoldiging tijdens ziekte wordt uitgegaan van een WGA- of een IVA-uitkering, als sprake is van gedrag dat verwijtbaar is aan betrokkene. Hiermee wordt voorkomen dat de ontstane meerlasten kunnen worden afgewenteld op de werkgever die immers een hoger bedrag aan bezoldiging dient door te betalen ingeval de WGA- of IVA-uitkering niet of niet volledig tot uitbetaling komt en dit betrokkene te verwijten is. Omdat dit gevolg ongewenst is, geven genoemde leden de werkgever de mogelijkheid in dergelijke gevallen toch een korting op de bezoldiging toe te passen.
Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement (T)
Indien betrokkene recht heeft op een aanvulling op de WIA-uitkering op grond van het pensioenreglement van het ABP, wordt deze aanvulling verrekend met de loondoorbetaling op grond van artikel 7:3.
Artikel 7:26 Overgangsbepaling (T)
Ten aanzien van sommige lopende gevallen (op 31 december 2000 én 1 januari 2001 ziek) is bepaald dat de ZW met terugwerkende kracht ingaat. Dit geldt voor ambtenaren wier vastgestelde zwangerschaps- en bevallingsverlof eindigt ná 31 januari 2001 en de zieken die op 15 februari 2001 nog ziek zijn (ziekte in verband met zwangerschap en/of bevalling daaronder begrepen). Hierbij is voorts bepaald dat als een ziekte eindigt en binnen vier weken weer herleeft, dit als een nieuw ziektegeval wordt beschouwd. Wanneer de ZW niet van toepassing wordt of de ZW niet tot uitkering komt, moet gegarandeerd worden dat de op 1 januari 2001 lopende uitkering blijft bestaan en dat de bepalingen van hoofdstuk 7, zoals dat gold op 31 december 2001, blijven gelden. Met het eerste lid van artikel 7:26 wordt dit gerealiseerd. Bij sommige lopende gevallen die met terugwerkende kracht onder de ZW vallen, komt de ZW ook daadwerkelijk tot uitbetaling. De uitkeringen op grond van hoofdstuk 7 (van voor 1 januari 2001) zijn dan onverschuldigd betaald. Lid 2 van artikel 7:26 voorziet in een terugbetaling daarvan.
Artikel 7:27 Garantie-uitkering (T)
Lid 1
Door de invoering van de WW kan de ambtenaar die verminderd arbeidsongeschikt raakt en geen aanvullende werkzaamheden krijgt aangeboden - en derhalve werkloos wordt - in tegenstelling tot de situatie voor 1 januari 2001 aanspraak maken op een WW-uitkering. Derhalve is de garantie-uitkering overbodig geworden voor nieuwe gevallen die optreden na 1 januari 2001. Door wijziging van het eerste lid blijven de bestaande garantie-uitkeringen gegarandeerd. De algemene opmerkingen en de voorbeelden die hierna zijn opgenomen gelden voor de uitkeringen, die voor 1 januari 2001 zijn ingegaan.
Algemeen
Dit artikel biedt een inkomensvoorziening voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar die na definitief herplaatst te zijn in een nieuwe betrekking wordt afgeschat en zijn toegenomen restverdiencapaciteit niet volledig kan benutten, omdat hem geen aanvullende werkzaamheden worden aangeboden. Definitieve herplaatsing van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte dient op grond van artikel 7:16, lid 1, onder c plaats te vinden door middel van een wijziging van de aanstelling. Herplaatsing gaat met andere woorden niet gepaard met ontslag, maar slechts met een wijzigingsbesluit. Niet alleen artikel 7:16 sluit ontslag uit, maar ook artikel 8:5, dat expliciet bepaalt dat arbeidsongeschiktheidsontslag alleen dan kan plaats vinden, indien het niet mogelijk is om de betrokkene te herplaatsen in passende/gangbare arbeid. Omdat geen ontslag plaatsvindt, heeft de betrokkene ook geen recht op een uitkering gebaseerd op die oorspronkelijke betrekking, een suppletie-uitkering, waar gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaren die niet herplaatst kunnen worden wel recht op hebben. Dit gemis aan uitkering kan in de situ-

atie dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte wordt afgeschat, maar hem geen aanvullende arbeid kan worden aangeboden (en waardoor de betrokkene in feite gedeeltelijk werkloos raakt), vervelende inkomensgevolgen hebben, waardoor de betrokkene in een slechtere situatie zou kunnen komen dan de ambtenaar die niet herplaatst wordt en suppletie krijgt. De garantie-uitkering biedt een inkomensvoorziening in deze gevallen van werkloosheid en zorgt er voor dat een ambtenaar die meewerkt aan reïntegratie een vergelijkbare inkomenssituatie kent als iemand die niet kan worden herplaatst.
Bij afschatting van de arbeidsongeschiktheidsklasse en dus verlaging van de WAO-uitkering kan een WW-uitkering aangevraagd worden.

Situatieschets

Een ambtenaar met een bezoldiging van € 2.500,- wordt op 1 januari 1998 ziek. Op 1 januari 1999 wordt hem een WAO-uitkering toegekend gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van 45 tot 55%. Na 14 maanden, op 1 maart 1999, wordt hij definitief herplaatst in een betrekking waarin hij zijn volledige restverdiencapaciteit benut. De bezoldiging in de nieuwe betrekking bedraagt € 1.250,-. Omdat hij zijn volledige restverdiencapaciteit benut, heeft hij tevens recht op herplaatsingstoelage (HPT).
Het totale inkomen van de ambtenaar ziet er als volgt uit:

bezoldiging uit nieuwe betrekking	€ 2.500,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 875,-	(35% van € 2.500,-)
herplaatsingstoelage	€ 375,-	
Totaal	€ 1.250,-	

De ambtenaar wordt op 1 januari 2000 afgeschat, zijn arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld op 15 tot 25%. De werkgever is niet in staat om de ambtenaar aanvullende werkzaamheden te bieden, waardoor de ambtenaar zijn toegenomen restverdiencapaciteit kan benutten. Hierdoor krijgt de ambtenaar niet alleen te maken met een lagere arbeidsongeschiktheidsuitkering, maar wordt hij ook geconfronteerd met het verlies van zijn herplaatsingstoelage.
Zonder garantie-uitkering ziet het totale inkomen van de ambtenaar er als volgt uit:

bezoldiging uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering	€ 350,-	(14% van € 2.500,-)
Totaal	€ 1.600,-	

Artikel 7:27 bepaalt dat er in deze gevallen recht bestaat op een garantie-uitkering waardoor de inkomensgevolgen veel beperkter blijven. Op grond van het pensioenreglement van het ABP vindt over deze garantie-uitkering volledige pensioenopbouw plaats.
Lid 1
Op grond van artikel 7:27, lid 1, heeft de ambtenaar die wordt afgeschat, nadat hij is herplaatst op grond van artikel 7:6, lid 2, onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, recht op een garantie-uitkering indien hem geen aanvullende arbeid wordt aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit volledig te benutten en daardoor zijn herplaatsingstoelage verliest.
Lid 2
Lid 2 bepaalt de termijn en de hoogte van de uitkering. Bij de bepaling van de termijn en de fasering in de percentages wordt uitgegaan van de begindatum van de ziekte in de oorspronkelijke betrekking. Verder is de hoogte van de garantie-uitkering gebaseerd op de bezoldiging in de oorspronkelijke betrekking.
Toegepast op de bovenstaande situatieschets zou de betrokkene met ingang van 1 januari 2000 recht krijgt op een garantie-uitkering, tot uiterlijk 7,5 jaar na aanvang ziekte in de oorspronkelijke betrekking (1 januari 1998), dus tot uiterlijk 1 juli 2005. De hoogte bedraagt € 2.000,- (80% van de oorspronkelijke bezoldiging van € 2.500,-) in de periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002. In de periode 1 oktober 2002 tot 1 juli 2005 bedraagt de uitkering € 1.750,- (70% van € 2.500,-).
Lid 3
Lid 3 bepaalt dat op de garantie-uitkering de bezoldiging uit de betrekking waarin de ambtenaar is herplaatst, de WAO-uitkering, het invaliditeitspensioen en de herplaatsingstoelage in mindering worden gebracht. Ook nieuwe inkomsten verworven op of na de datum dat de ambtenaar is afgeschat worden op de garantie-uitkering in mindering gebracht.
Toegepast op de bovenstaande situatie zou dat bijvoorbeeld betekenen dit het volgende betekenen.

Voorbeeld 1

Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002		
inkomen uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
garantie-uitkering	€ 400,-	(2000-1250-350=400)
Totaal	€ 2.000,-	

.

Periode 1 oktober 2002 tot 1 juli 2005	
inkomen uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-

garantie-uitkering	€ 150,-	(1750-1250-350=150)
Totaal	€ 1.750,-	

Voorbeeld 2
Indien de ambtenaar naderhand aanvullende arbeid krijgt aangeboden ter waarde van € 300,- zou dit ter illustratie leiden tot de volgende situatie (alleen de situatie tot 1 oktober 2002 wordt weergegeven).

Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002

inkomen uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-	
aanvullend inkomen uit nieuwe betrekking	€ 300,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
garantie-uitkering	€ 100,-	(2000-1250-350-300=100)
Totaal	€ 2.000,-	

Voorbeeld 3
Indien de ambtenaar naderhand aanvullende arbeid zou zijn aangeboden ter waarde van € 750,- (en daardoor zijn volledige restverdiencapaciteit weer kan benutten zou dit tot de volgende situatie leiden (alleen de situatie tot 1 oktober 2002 wordt weergegeven).

Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002

inkomen uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-	
aanvullend inkomen uit nieuwe betrekking	€ 750,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
herplaatsingstoelage	€ 150,-	
garantie-uitkering	€ 0,-	(2500-1250-750-350-150=0)
Totaal	€ 2.500,-	

Lid 4
Lid 4 bepaalt de sanctie indien de ambtenaar gangbare arbeid weigert, verloren laat gaan of geen gebruik maakt van gelegenheden tot het verkrijgen daarvan. De sanctie is gelijk aan de omvang van de inkomsten die de ambtenaar uit deze gangbare arbeid had kunnen krijgen. Indien de werkgever de ambtenaar bijvoorbeeld arbeid aanbiedt ter waarde van bijvoorbeeld € 500,- en de ambtenaar weigert deze arbeid, dan wordt dit bedrag van € 500,- toch in mindering gebracht op de garantie-uitkering.
Artikel 7:28 Overgangsartikel (T)
Lid 1 en 2
Het overgangsartikel heeft de volgende strekking. De artikelen gelden met ingang van 1 januari 2006 en zijn van toepassing op de lopende ziektegevallen van op of na 1 januari 2004. Dit betekent niet dat de artikelen terugwerken tot 1 januari 2004. Er wordt door middel van dit artikel een onderverdeling gemaakt in twee groepen van ziektegevallen. De groep van wie de ziekte ligt voor 1 januari 2004, hiervoor gelden de bepalingen genoemd in artikel 7:28 zoals die golden op 31 december 2005. De groep van wie de eerste ziektedag lag op of na 1 januari 2004 valt met ingang van 1 januari 2006 onder de huidige bepalingen.
Lid 3 en 4
De WAO kent een aantal bepalingen op grond waarvan na beeindiging van de verzekering of het recht op uitkering alsnog, dan wel opnieuw aanspraak op een uitkering ingevolge de WAO bestaat. De wetgever heeft ervoor gekozen bij de invoering van de WIA het recht op een WAO-uitkering voor deze personen in stand te laten. Dit betekent dat wanneer de betreffende medewerker, ook al ligt zijn eerste ziektedag op grond van de CAR/UWO op of na 1 januari 2004, in aanmerking kan komen voor een WAO-uitkering in plaats van een uitkering op grond van de WIA. De leden 3 en 4 voorzien in een overgangsbepaling voor deze groep medewerkers. De belangrijkste hiervan zijn de bepaling die ziet op definitieve herplaatsing in passende of gangbare arbeid voordat 2 jaar van ziekte is verstreken en de bepalingen die zien op verrekening van een WAO-uitkering met de loondoorbetaling tijdens de periode van ziekte.
Lid 5
De hoogte van de loondoorbetaling als bedoeld in de leden een tot en met vier van artikel 7:3 gelden vanaf 1 januari 2006 voor medewerkers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden. Voor de ambtenaar van wie de eerste ziektedag lag voor 1 januari 2004, vangt een nieuwe ziekteperiode ingevolge artikel 7:3, vierde lid (zoals dat artikel gold op 31 december) aan, als sprake is geweest van een onderbreking in 2004 van 4 weken of langer. Er is sprake van een nieuwe ziekteperiode die is aangevangen na 1 januari 2004. Hetzelfde geldt voor de zieke medewerker van voor 1 januari 2004, die in 2004 definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, eerste lid, onder c (zoals dat artikel gold op 31 december 2005). Als de medewerker in de gewijzigde aanstelling opnieuw ziek wordt, is sprake van een ziekteperiode die is aangevangen na 1 januari 2004.
Dit betekent voor een medewerker van wie bijvoorbeeld de eerste ziektedag lag op 1 maart 2005, dat hij op 1 januari 2006 10 maanden ziek is. Op grond van artikel 7:3, tweede lid, heeft hij met ingang van 1 januari 2006 recht op doorbetaling van 90% van zijn bezoldiging. Met ingang van 1 maart 2006 is de ambtenaar 12 maanden ziek en heeft hij ingevolge artikel 7:3, derde lid, recht op doorbetaling van 75% van zijn bezoldiging.

Op doorlopende ziektegevallen van voor 1 januari 2004 blijven de percentages van de loondoorbetaling gelden, die zijn opgenomen in artikel 7:3, zoals die bepaling gold op 31 december 2005 (eerste 18 maanden 100%, daarna 80% van de bezoldiging).
Artikel 7:28:1 Overgangsartikel (T)
Voor de strekking van dit overgangsartikel zij verwezen naar de toelichting bij artikel 7:28, eerste en tweede lid.
Artikel 7:28a Overgangsartikel (T)
Ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 juli 2007 kunnen na 24 maanden van ziekte definitief worden herplaatst of ontslagen. Voor hen geldt dus niet een derde ziektejaar, zoals opgenomen is in artikel 7:16, derde en vierde lid.
Artikel 7:28b Overgangsartikel (T)
Met dit overgangsartikel wordt duidelijk dat artikel 7:16, achtste lid, onderdeel a van toepassing blijft voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden. Artikel 38 ZW legt voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden, aan een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze 13e weeksmelding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in. De periode waarna definitieve herplaatsing kan plaatsvinden, wordt met een gelijke duur verlengd.
Vanaf 1 november 2008 zijn de regels veranderd voor het ziekmelden van medewerkers. Artikel 38 ZW legt een werkgever de verlichting op uiterlijk de eerste dag nadat de ziekte 42 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Dit geldt ook als een werkgever eigenrisicodrager is voor de WAO en/of WGA. Als de werkgever deze melding te laat doet loopt hij de kans een boete te krijgen. De vertraging heeft geen gevolgen meer voor de loondoorbetalingsverplichting.
8 Ontslag
Artikel 8:1 Ontslag op verzoek (T)
Lid 1
De formele eenzijdigheid van de aanstelling brengt met zich mee dat de ambtenaar geen ontslag kan nemen. Hem moet dat verleend worden. Behoudens andersluidend voorschrift dient een verzoek om ontslag ingewilligd te worden.
Het verzoek om ontslag kan zowel mondeling als schriftelijk gebeuren. Indien een ambtenaar op een dergelijk verzoek wenst terug te komen, en het college heeft nog niet beslist, dan kan de betrokken ambtenaar volstaan met de schriftelijke mededeling dat men het desbetreffende verzoek als niet gedaan dient te beschouwen.
Indien echter het college reeds een ontslagbesluit hebben genomen, is het college niet verplicht op dat besluit terug te komen. Het college heeft wel die bevoegdheid. Een en ander kan afhankelijk zijn van bepaalde factoren zoals de stand van zaken in de vacaturevoorziening en het tijdstip waarop de ambtenaar het verzoek intrekt. Het belang van betrokkene dient zorgvuldig tegen dat van de organisatie afgewogen te worden.
Lid 3
Deze bepaling is opgenomen om te voorkomen dat als een ambtenaar zélf een verzoek om ontslag indient omdat strafontslag dreigt, hem dit ontslag eervol zou moeten worden verleend.
Artikel 8:1:1 Ontslag op verzoek (T)
Lid 1
Dit artikellid bepaalt dat de opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek tussen één en drie maanden ligt. Deze open periode betekent dat de medewerker niet koste wat kost vast mag houden aan één maand en de werkgever niet aan drie maanden. Na overleg zal de ontslagdatum vastgesteld worden door de werkgever. Hierbij moet zowel het belang van de medewerker als het belang van de gemeente worden afgewogen.
Overigens is de gemeente niet gehouden aan een opzegtermijn per de eerste dag van de maand. Opzegging kan ook tegen andere dagen plaatsvinden.
Een werknemer die ondanks de vastgestelde opzegtermijn toch eerder weg gaat, handelt opzettelijk in strijd met zijn verplichtingen zijn betrekking nauwgezet te vervullen (artikel 3:1:1, vierde lid).
Lid 3
Het bepaalde in dit artikellid biedt de mogelijkheid om een ontslagverzoek vooralsnog niet in te willigen wanneer een strafrechtelijke vervolging aanhangig is of een disciplinaire straf wordt overwogen en het niet wenselijk is om deze procedure te moeten staken omdat de ambtenaar inmiddels ontslag heeft genomen.
Artikel 8:2 Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (T)
Lid 2
Een ambtenaar die volledig gebruik maakt van de FPU-regeling heeft reeds voor zijn 65ste ontslag gekregen op grond van artikel 8:11. Ambtenaren met recht op een FPU-uitkering, maar daar niet of niet geheel gebruik van maken hebben op hun 65ste nog een (resterende) betrekking. Voor deelnemers met FPU-rechten regelt het ABP dat het pensioen niet eerder kan ingaan dan op de dag dat de deelnemer 65 wordt. Er moet dan ontslag wegens ouderdomspensioen worden verleend. De CAR regelt dat dat ontslag ingaat op de eerste van de maand volgend op die waarin de ambtenaar 65 is geworden.
Lid 3

In bijzondere situaties kan het wenselijk zijn dat betrokkene na het bereiken van de AOWgerechtigde leeftijd doorwerkt. Als betrokkene hiermee instemt wordt hem op een latere leeftijd eervol ontslag verleend. Een tweede mogelijkheid is betrokkene na zijn ontslag een nieuwe aanstelling te verlenen op grond van artikel 2:4.
In het eerste geval zal betrokkene ook langer pensioen opbouwen: er is dan ook sprake van inhouding van pensioenpremie op zijn bezoldiging. In het tweede geval, waarbij een nieuw dienstverband wordt aangegaan na de AOW-leeftijd, is er geen sprake van verplichte pensioenopbouw en kan de ambtenaar kiezen om vrijwillig de pensioenopbouw voort te zetten. Dit is geregeld in artikel 16.1 van het pensioenreglement.
In beide situaties is er sprake van een ander bruto-netto traject en premieafdracht. Het aangaan van een nieuw dienstverband is voor zowel de werkgever als de werknemer voordeliger in financieel opzicht. Wel heeft het niet langer betalen van pensioenpremies natuurlijk gevolgen voor de pensioenopbouw. Tijdens het nieuwe dienstverband wordt geen pensioen meer opgebouwd. In het navolgende schema vindt u een overzicht met de gevolgen:

	Continuering dienstverband (artikel 8:2 CAR)	Nieuw dienstverband (artikel 2:4 CAR, met toepassing 8:2, derde lid)
Ingangsdatum OP	Na afloop dienstverband, of eerder op verzoek van ambtenaar	Met ingang van de dag waarop betrokkene de AOWgerechtigde leeftijd bereikt
Opbouw ABP Keuzepensioen	Tot einde dienstverband	Eventueel vrijwillig
Premie AAOP	Ja	Nee
Premie ABP Keuzepensioen	Ja	Nee
Premie voor de voorwaardelijke inkoop	Ja	Ja
Pseudopremie WW	Nee	Nee
Premie WIA	Nee	Nee

Overigens is het voor het in laten gaan van het pensioen niet meer noodzakelijk om ontslag te verlenen. De ambtenaar kan ervoor kiezen zijn ABP-pensioen vanaf 60 jaar in te laten gaan, zonder dat hier een ontslag tegenover staat. Het ingaan van pensioen heeft geen verdere gevolgen voor bovenbeschreven situatie.
Pensioenuitbetaling en pensioenopbouw kan dus naast elkaar bestaan.
Artikel 8:2a Opzegtermijn na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd (T)
Lid 1
Op twee manieren kunnen mensen na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst zijn van de gemeente. De eerste mogelijkheid is dat iemand na de AOW-gerechtigde leeftijd jaar in dienst treedt van de gemeente. Dit is mogelijk op grond van artikel 2:4. De tweede mogelijkheid is dat iemand al in dienst is, maar dat zijn aanstelling of arbeidsovereenkomst door toepassing van artikel 8:2, lid 3, na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is voortgezet.
Bij dit soort aanstellingen is de wens van een van de partijen voldoende om de aanstelling te beëindigen.
Lid 2
In verband met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt tot 2018 dat de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt bij ziekte kan worden ontslagen na 13 weken. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt deze termijn mogelijk verkort. De termijn van 13 weken is in artikel 127ca van de Ambtenarenwet vastgelegd.
Artikel 8:3 Ontslag wegens reorganisatie (T)
Lid 1
In dit lid worden drie ontslaggronden genoemd: wegens opheffing van de betrekking, wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel danwel wegens een verminderde behoefte aan arbeidskrachten.
De opgenomen zinsnede 'of van andere dienstonderdelen' impliceert dat ontslag in principe ook mogelijk is bij een reorganisatie van een ander dienstonderdeel dan dat waar de ambtenaar werkzaam is. Afgezien van de vraag of zulks niet in strijd is met de redelijkheid, zal ontslag niet vaak mogelijk zijn. De reden voor het ontslag moet immers zijn de overbodigheid en niet slechts het feit van de reorganisatie.
Uit de jurisprudentie komt naar voren dat aan het besluit tot opheffing van een betrekking of tot reorganisatie zakelijke motieven ten grondslag dienen te liggen en niet de wens voor een bepaalde ambtenaar een ontslaggrond te creëren.
Indien niet duidelijk is welk van de genoemde drie ontslaggronden in een voorkomend geval gehanteerd moet worden, heeft men in principe de vrije keus, mits rekening is gehouden met de belangen van de ambtenaar.
Alvorens tot ontslag op grond van artikel 8:3 over te gaan moet, individuele gevallen uitgezonderd, overeenstemming zijn bereikt over het sociaal statuut. Op het moment dat het sociaal plan gereed is en duidelijk is dat de functie van betrokkene na reorganisatie niet meer terugkomt, dan wel als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie, kan het ontslagbesluit genomen worden. Van dit laatste is sprake als bijvoorbeeld van de vijf beleidsmedewerkers er na de reorganisatie maar drie terugkeren. Op grond van lokale regels wordt dan bepaald welke twee medewerkers niet kunnen terugkeren. Als ook geen andere passende functie beschikbaar is, kan het ontslagbesluit worden genomen.

Als er geen sociaal plan is, kan het ontslagbesluit worden genomen, zodra duidelijk is dat de functie van de medewerker of de functies van een kleine groep medewerkers worden opgeheven, als duidelijk is dat de betrokken medewerker(s) niet meer terugkomt op zijn functie en als duidelijk is dat er ook geen andere passende functie beschikbaar is.
Ingeval hoofdstuk 10d van toepassing is, vindt, nadat het ontslagbesluit genomen is, intern en extern een onderzoek plaats naar een andere functie voor de medewerker. Dit onderzoek vindt dan plaats tijdens de re-integratiefase op grond van hoofdstuk 10d.
Na ontslag kan op grond van hoofdstuk 10d recht bestaan op een aanvullende en nawettelijke uitkering.
Lid 3
Het plan van afvloeiing moet op grond van artikel 12:2 met vakorganisaties worden besproken en vooraf aan de betrokken ambtenaren bekend worden gemaakt.
Het maken van een dergelijk plan is reeds noodzakelijk wanneer het gaat om het ontslag van meer dan één ambtenaar.
In het kader van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt in artikel 127b van de Ambtenarenwet geregeld dat bij reorganisatieontslag als eerst afscheid wordt genomen van de ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Zijn er meer ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan wordt als eerste afscheid genomen van de ambtenaren met de kortste diensttijd. Welke jaren meetellen als diensttijd is onderdeel van het reorganisatieplan.
Artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid (T)
Aan de ambtenaar die volledig ongeschikt is voor de eigen arbeid kan ontslag worden verleend op grond van die ongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid ten minste 24 maanden heeft geduurd. Eerder kan ontslag op deze grond niet plaatsvinden. Ontslag op andere gronden dan wegens ziekte kan binnen die termijn wel worden verleend. Met deze termijn van twee jaar wordt aangesloten bij de situatie in de marktsector, waar ook een dergelijke ontslagbescherming geldt.
Van volledige arbeidsongeschiktheid is sprake als de ambtenaar:
1. Volledig arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een WGA-uitkering
2. Volledig én duurzaam arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een IVA-uitkering.

Ontslagverlening wegens volledige arbeidsongeschiktheid is slechts mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 8:4, derde lid. Het college betrekt hierbij de uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de WIA. Deze voorwaarden komen namelijk aan bod tijdens de claimbeoordeling voor de aanvraag van een uitkering op grond van de WIA.
De claimbeoordeling op grond van de WIA start in week 87 (21e maand) als UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt en UWV bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering. De werkgever kan vanaf dit moment zijn voornemen tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid schriftelijk aan de ambtenaar kenbaar maken.
De aanzegging van het college dat een ontslagprocedure op grond van arbeidsongeschiktheid zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling op grond van de WIA betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb en daarmee geen besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep. Het feitelijk ontslagbesluit is uiteraard wel een besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.
Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van UWV op grond van de WIA. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de WIA-beschikking zijn genomen. Het college moet in zijn ontslagbesluit naar deze WIA-beschikking verwijzen. Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, verwijst het college naar deze maatregel in zijn ontslagbesluit.
In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan het college een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV op grond van artikel 30 SUWI. UWV geeft een oordeel over de vragen of de medewerker ziek is voor de vervulling van zijn betrekking en of er binnen de gemeentelijke dienst een passende functie voorhanden is (zie lid 2).
Lid 8
Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de ontslagtermijn van 24 maanden.
Voorbeeld
Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het

bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de ontslagtermijn, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De ontslagtermijn van 24 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.
Lid 9
Volgens het negende lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het achtste lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 24 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.
Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.
Voorbeeld I
Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2006 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2008 (dit is 24 maanden + 2 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.
Voorbeeld II
Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2006 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2008 (dit is 24 maanden na 27 april 2006) kan worden ontslagen.
Voorbeeld III
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij. Op 29 maart 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2006 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4 weken. Daardoor geldt 20 juli 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 20 juli 2008 (dit is 24 maanden na 20 juli 2006) kan worden ontslagen.
Voorbeeld IV
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2006. Op 22 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.
Mogelijkheid A
De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.
Mogelijkheid B
De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 22 augustus 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2008 (dit is 24 maanden na 22 augustus 2006) kan worden ontslagen.
Voorbeeld V
Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2006 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 27 april 2006) kan worden ontslagen.
Lid 10
In het tiende lid is geregeld dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van twee jaar wordt verlengd met de verlenging van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA.
De ontslagtermijn wordt verlengd in de volgende gevallen.
Ad a

Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in.
Ad b
In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.
Ad c
Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA. De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.
Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.
Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (T)
Aan de ambtenaar die gedeeltelijk ongeschikt is voor de eigen arbeid kan ontslag worden verleend op grond van die ongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid ten minste 36 maanden heeft geduurd. Eerder ontslag kan op deze grond slechts plaatsvinden indien er een passende functie voorhanden is na 24 maanden ziekte buiten de gemeentelijke dienst. Ontslag op andere gronden dan wegens ziekte kan wel binnen de genoemde termijnen worden verleend.
De bepaling 'gedeeltelijk' houdt in dat dit artikel de mogelijkheid van volledig ontslag geeft voor medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (minder dan 80% arbeidsongeschikt). Deze mogelijkheid geldt dus ook voor de mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Let wel, dit artikel ziet op volledig ontslag en niet op gedeeltelijk ontslag uit de functie. Indien er binnen de gemeentelijke dienst na 24 maanden van ziekte een passende functie voorhanden is, kan de ambtenaar onder de voorwaarden die zijn genoemd in artikel 7:16, derde en vierde lid, namelijk definitief worden herplaatst.
Ontslagverlening wegens gedeeltelijke ongeschiktheid is slechts mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 8:5, tweede lid. Het college betrekt hierbij de uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de WIA. Deze voorwaarden komen namelijk aan bod tijdens de claimbeoordeling voor de aanvraag van een uitkering op grond van de WIA.
De claimbeoordeling op grond van de WIA start in week 87 (21e maand) als UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt en UWV bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering.
De aanzegging van het college dat een ontslagprocedure op grond van arbeidsongeschiktheid zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling op grond van de WIA betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb en daarmee geen besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep. Het feitelijk ontslagbesluit is uiteraard wel een besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.
Tussen week 87 en 91 stellen de werkgever en de ambtenaar gezamenlijk in overleg met de bedrijfsarts of de arbodienst het reïntegratieverslag op. Het door UWV (als onderdeel van de WIA-beschikking) beoordeelde reïntegratieverslag is basis voor het oordeel van de werkgever of het mogelijk is de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen (onderdeel b). In week 91 stuurt de ambtenaar het aanvraagformulier WIA-uitkering op, tezamen met het reïntegratieverslag. UWV beoordeelt eerst de reïntegratie-inspanningen van de werkgever en de ambtenaar.
Indien de reïntegratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn geweest wordt de ontslagtermijn verlengd (zie lid 9, onder b). Indien de reïntegratie-inspanningen van de werkgever als voldoende zijn beoordeeld, volgt de verdere claimbeoordeling. UWV beoordeelt in dit kader de arbeidsgeschiktheid van de ambtenaar. Het oordeel van UWV terzake (als onderdeel van de WIA-beschikking) is basis voor het oordeel van de werkgever of voldaan is aan de voorwaarden die zijn genoemd in lid 2.
Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van UWV op grond van de WIA. Medewerkers van wie het loonverlies minder dan 35% is, worden niet arbeidsongeschikt bevonden. Dit is ook een WIA-beschikking. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen. Het college moet in zijn ontslagbesluit naar deze meest recente WIA-beschikking verwijzen. Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, verwijst het college naar deze maatregel in zijn ontslagbesluit.
In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan het college een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV op grond van artikel 30 SUWI. UWV geeft een oordeel over de vragen of de medewerker ziek is voor de vervulling van zijn betrekking en of er binnen de gemeentelijke dienst een passende functie voorhanden is (zie lid 2).
Herpl aatsing in het derde ziektejaar

In artikel 7:16 zijn specifieke bepalingen opgenomen over herplaatsing in het derde ziektejaar.
Lid 3, 4 en 5
UWV beoordeelt tussen de 21e en 24e maand of de medewerker recht heeft op een WIA-uitkering. De medewerker die 35% of meer arbeidsongeschikt wordt verklaard, wordt vervolgens jaarlijks herkeurd. Deze herkeuring kan dus liggen binnen de ontslagtermijn van 36 maanden. Daarom moet de werkgever ook de resultaten van de herbeoordeling betrekken bij het uiteindelijke ontslagbesluit. De herkeuring kan gevolgen hebben voor de inspanningen van werkgever en werknemer in de loop van de 36 maanden. En dus ook voor de beoordeling of de ambtenaar binnen de gemeente herplaatst kan worden. Verminderde arbeidsongeschiktheid leidt tot grotere herplaatsingsmogelijkheden, terwijl verhoogde arbeidsongeschiktheid leidt tot mindere herplaatsingsmogelijkheden.
Wanneer sprake is van de situatie als bedoeld in het tweede lid, en er dus 36 maanden van ziekte verstrijken zonder dat er een mogelijkheid is om de ambtenaar te herplaatsen, wordt de ambtenaar 33 maanden na ingang ziekte (dus 3 maanden voor de beoogde ontslagdatum bij ontslag na 36 maanden) op de hoogte gesteld van het feit dat de ontslagprocedure in gang is gezet. Deze melding is dus niet aan de orde als de ambtenaar gedurende het derde ziektejaar wordt herplaatst op grond van artikel 7:16, dan wel ontslagen wordt op grond van het tiende lid van dit artikel.
Dit laat overigens onverlet dat de WIA-aanvraag wel in de 21e maand moet plaatsvinden.
Lid 7
Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de ontslagtermijn van 36 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de ontslagtermijn van 36 maanden.
Voorbeeld
Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de ontslagtermijn van 36 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de ontslagtermijn, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De ontslagtermijn van 36 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.
Lid 8
Volgens het achtste lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het zevende lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 36 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.
Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.
Voorbeeld I
Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 15 maart 2009 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2009 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2012 (dit is 36 maanden + 2 weken na 1 januari 2009) kan worden ontslagen.
Voorbeeld II
Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 15 maart 2009 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2009 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2012 (dit is 36 maanden na 27 april 2009) kan worden ontslagen.
Voorbeeld III
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2008. Op 15 maart 2008 herstelt zij. Op 29 maart 2008 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2008 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4

weken. Daardoor geldt 20 juli 2008 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 20 juli 2011 (dit is 36 maanden na 20 juli 2008) kan worden ontslagen.
Voorbeeld IV
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 1 mei 2009 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2009. Op 22 augustus 2009 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.
Mogelijkheid A
De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2012 (dit is 36 maanden + 16 weken na 1 januari 2009) kan worden ontslagen.
Mogelijkheid B
De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 22 augustus 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2012 (dit is 36 maanden na 22 augustus 2009) kan worden ontslagen.
Voorbeeld V
Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2008. Op 15 maart 2008 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2008 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2008 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2011 (dit is 36 maanden + 16 weken na 27 april 2008) kan worden ontslagen.
Lid 9
In het negende lid is geregeld dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van twee jaar wordt verlengd met de verlenging van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA.
De ontslagtermijn wordt verlengd in drie gevallen.
Ad a
Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in. Deze verlenging schort eveneens de periode van 36 maanden op.
Ad b
In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden. Deze verlenging schort de periode van 36 maanden op.
Ad c
Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA. De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 36 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.
Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.
Lid 10
Artikel 7:16 bepaalt dat definitieve herplaatsing pas na 24 maanden ziekte mogelijk is. Voor de periode van 24 tot 36 maanden na de eerste ziektedag is deze definitieve herplaatsing aan bepaalde voorwaarden verbonden. Definitieve herplaatsing is slechts mogelijk indien:

- voor medewerkers die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn met de aangeboden arbeid ten minste 50% van de restverdiencapaciteit wordt vervuld of
- voor medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn met de aangeboden arbeid ten minste 100% van de restverdiencapaciteit wordt vervuld.

Definitieve herplaatsing kan ook buiten de gemeentelijke dienst plaatsvinden. Hiervoor is echter wel ontslag nodig. Het tiende lid van artikel 8:5 bepaalt dat in dat geval ook ontslag na 24 maanden mag plaatsvinden.
Artikel 8:5a Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid (T)
Lid 1
Artikel 8:5a betekent dat een ambtenaar, die wegens ziekte ongeschikt is zijn betrekking te vervullen, ook binnen 24 maanden na de eerste ziektedag kan worden ontslagen, wanneer hij niet meewerkt aan

zijn reïntegratie. Concreet uitgewerkt gaat het erom dat zowel binnen als na 24 maanden ontslag gegeven kan worden, indien de ambtenaar:

- zich zonder goede reden niet houdt aan redelijke voorschriften en maatregelen (zoals het verrichten van werkzaamheden in het kader van de reïntegratie en het volgen van scholing in het kader van de reïntegratie als bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onderdeel b en c) die hem in het kader van zijn reïntegratie worden opgedragen;
- zonder goede reden passende arbeid bij de eigen werkgever dan wel een andere werkgever weigert te aanvaarden;
- zonder goede reden niet meewerkt aan de opstelling, evaluatie en bijstelling van het plan van aanpak;
- zonder goede reden geen aanvraag op grond van de WIA indient.

Deze – ultieme – sanctie is gelijk aan de sanctie die sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter in artikel 670b, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen.
Als de ambtenaar zonder goede reden geen aanvraag op grond van de WIA indient, kan de claimbeoordeling voor de WIA niet plaatsvinden en kan de werkgever het resultaat van deze claimbeoordeling niet bij het ontslagbesluit betrekken, terwijl dit verplicht is op grond van artikel 8:4 en 8:5. Als dit de reden is dat geen ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 kan plaatsvinden, mag het college de ambtenaar ontslag verlenen op grond van artikel 8:5a.
Gedurende het gehele periode van ziekte moet de ambtenaar passende arbeid aanvaarden. Gedurende de gehele periode gaat het hierbij om een functie, waarin de ambtenaar tijdelijk herplaatst kan worden. In het derde ziektejaar kan definitieve herplaatsing alleen plaatsvinden als de arbeid voldoet aan de voorwaarden, genoemd in artikel 7:16, derde of vierde lid. Daarna gelden deze specifieke voorwaarden voor definitieve herplaatsing niet meer.
Gedurende de hele periode van ziekte geldt echter dat de ambtenaar, in ieder geval tijdelijk, passende arbeid moet aanvaarden.
Lid 2
Alvorens tot ontslag over te gaan, moet het UWV toetsen of van de situatie als hiervoor bedoeld sprake is.
Artikel 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid (T)
Lid 1
Concrete feiten en omstandigheden dienen te worden genoemd die de conclusie wettigen dat de ambtenaar zodanige eigenschappen van karakter, geest of gemoed vertoont (ongeschiktheid) dan wel een zodanig gebrek aan kennis, vaardigheden, niveau heeft (onbekwaamheid) dat hij redelijkerwijs niet in zijn functie kan worden gehandhaafd. Vage aanduidingen als ‘past niet in het team’ zijn niet voldoende. Voorts is niet slechts de eigenschap die een bepaald gedrag tot gevolg heeft voldoende, maar dient er ook een relatie te zijn tussen dat gedrag en de door de ambtenaar uit te oefenen betrekking. Overigens kan, ondanks gebleken ongeschiktheid, naar het oordeel van de Centrale raad van beroep de ontslagbevoegdheid beperking ondergaan wanneer het disfunctioneren van de betrokken ambtenaar (mede) zijn oorzaak vindt in omstandigheden tot het ontstaan en voortbestaan waaraan de gemeente zelf heeft bijgedragen. Tolereert men bijvoorbeeld gedurende langere tijd bepaalde gedragingen zonder van afkeuring te doen blijken, dan kan men niet van de een op de andere dag dat gedrag aangrijpen voor een ongeschiktheidsontslag. Vanzelfsprekend dient de betrokken ambtenaar er op te worden gewezen dat een dergelijk gedrag in de toekomst niet meer wordt getolereerd.
In de praktijk is het onderscheid tussen ongeschiktheid en onbekwaamheid vaak moeilijk te maken en kan men een keuze vaak beter vermijden. Zoals reeds vermeld verwacht de administratieve rechter een dossier (beoordelingen, gespreksverslagen, vastlegging van afspraken, verslagen, brieven met klachten; alles wat als bewijs kan dienen).
De ongeschiktheid mag haar oorzaak niet vinden in of het gevolg zijn van ziekten of gebreken. Of dat al dan niet het geval is, kan soms alleen maar worden vastgesteld via een voorafgaand medisch onderzoek. Voor een dergelijk onderzoek moet een gerede aanleiding zijn.
(Zie voor eventuele voorzieningen bij werkloosheid hoofdstuk 10:d).
Lid 2
Doordat voor de beoordeling of aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet het urenverlies en niet meer de ontslaggrond bepalend is, maar de ontslaggrond wél bepalend is voor het recht op een aanvullende dan wel aansluitende uitkering, moet ook in de CAR worden voorzien in de mogelijkheid tot gedeeltelijk ontslag.
Artikel 8:7 Overige ontslaggronden (T)
Onderdeel a
Deze bepaling vindt zelden toepassing. Het is moeilijk aan te geven wanneer een vereiste alleen bij het aanvaarden van de betrekking geldt. De geneeskundige verklaring, genoemd in artikel 2:3, en de verklaring omtrent gedrag, artikel 2:2 het derde lid, zijn hier voorbeelden van. Een voorbeeld van een blijvend vereiste is het bezit van de rijbevoegdheid voor een chauffeur. Het is echter geen automatisme dat, als deze chauffeur tijdelijk zijn rijbevoegdheid verliest, ontslag op grond van het bepaalde in dit artikel wordt gegeven. Ontslag kán worden gegeven, getoetst kán dus worden of een ontslagbesluit in redelijkheid kon worden genomen.

gemeente Den Helder

In het geval betrokkene een vaste aanstelling had, bestaat er na het ontslag aanspraak op een uitkering conform hoofdstuk 11.
Onderdeel b
Onder ‘zwagerschap’ wordt hier ‘aanverwantschap’ bedoeld die door huwelijk ontstaat. Het woord ‘aangaan’ duidt op een actieve betrokkenheid; de ambtenaar die het huwelijk aangaat waardoor de verboden aanverwantschap ontstaat, kan in aanmerking komen voor ontslag.
Over deze ontslaggrond is geen jurisprudentie bekend.
Onderdeel c
Ook hierover zijn geen gevallen uit de praktijk bekend.
In het geval betrokkene een vaste aanstelling had, bestaat er na het ontslag aanspraak op een uitkering conform hoofdstuk 11.
Onderdeel d
Bedoeld wordt gijzeling. Ook deze ontslaggrond wordt in de praktijk niet gebruikt.
Onderdeel e
Ook een voorwaardelijke veroordeling tot vrijheidsstraf valt in principe onder deze bepaling.
Ontslag zal, vanwege de ernst, veelal op zijn plaats zijn maar er mag geen sprake zijn van een automatisme. Het is geen strafontslag. Er moet een zorgvuldige afweging van belangen plaatsvinden; volgens de Centrale raad van beroep in dezelfde mate als bij besluiten tot ontslag van ambtenaren in het algemeen. In een dergelijke afweging van belangen moeten bijvoorbeeld naast de ernst van het begane misdrijf worden betrokken het verband van dat misdrijf met het ambtenaarschap van betrokkene en met de aard van zijn werkzaamheden, de wijze waarop hij in zijn betrekking heeft gefunctioneerd en met name de vraag of, en zo ja welke, bezwaren zouden zijn verbonden aan voortzetting van het dienstverband, hetzij in de oude betrekking, voor zover die na het ondergaan van de straf nog bestaat, hetzij in een andere betrekking.
Onderdeel f
Ontslag kan worden verleend als tijdens de medische keuring onjuiste gegevens zijn verstrekt dan wel relevante gegevens zijn verzwegen. Deze gegevens moeten relevant zijn in die zin dat betrokkene niet zou zijn aangesteld als die gegevens volledig bekend zouden zijn geweest. Van een en ander moet betrokkene redelijkerwijs een verwijt kunnen worden gemaakt.
Artikel 8:8 Overige ontslaggronden (T)
Lid 1
Dit artikel wordt veelal gebruikt als er sprake is van een zodanig verschillende persoonlijkheidsstructuur tussen twee mensen die gezien hun taak nauw met elkaar moeten samenwerken, dat een vruchtbare samenwerking tussen hen niet mogelijk blijkt, terwijl zij met een ander wel zouden kunnen samenwerken (onverenigbaarheid van karakter of incompatibilité d'humeur). Het bestuursorgaan is vrij in de keuze wie van beiden ontslagen dient te worden, als het ten minste in redelijkheid van oordeel kan zijn dat het ontslag voor de gerezen moeilijkheden een afdoende oplossing biedt en degene die niet ontslagen wordt wel met een ander zal kunnen samenwerken.
De raad kan ten aanzien van het te voeren financiële beleid bij de uitoefening van de werkgeverstaak bij de begroting aan het college een budgettaire ruimte toekennen om aan medewerkers waarvan om bijzondere redenen de aanstelling wordt beëindigd een uitkering te verstrekken. De raad kan daarover ook beleidsafspraken maken. Immers, ook in het dualistisch stelsel is het vaststellen van een uitkering die afwijkt van de normale aanspraken of een vaststellingsovereenkomst, een besluit waarop de raad invloed zal moeten kunnen uitoefenen. Achteraf wordt bij de jaarrekening gerapporteerd over de feitelijke consequenties daarvan.
Voorts geldt een actieve inlichtingenplicht van het college naar de raad. Het college moet op grond van artikel 169 lid 2 Gemeentewet, de raad alle inlichtingen geven die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft. Daarnaast kan de raad, als zich een incident voordoet of dreigt voor te doen het college met de aan de raad ten dienste staande middelen ter verantwoording roepen.
Met betrekking tot de actieve inlichtingenplicht wordt nog het volgende opgemerkt. In sommige gevallen zal buiten kijf staan dat het college de raad inlicht over een voornemen tot ontslag en uitkering op grond van artikel 8:8. Criteria daarvoor kunnen zijn de politieke relevantie of de bijzondere financiële consequenties. Is er sprake van een overeenkomst met de betrokken ambtenaar, dan geldt bovendien het vierde lid van artikel 169 Gemeentewet. Hierin wordt bepaald dat het college de raad vooraf inlicht over een besluit tot privaatrechtelijk handelen indien dit ingrijpende gevolgen kan hebben voor de gemeente.
In ‘lichtere’ gevallen, of indien een voorgenomen besluit past binnen gemaakte beleidsafspraken, zal het college tot de afweging kunnen komen dat het niet nodig is de raad te informeren. De concrete invulling van de inlichtingenplicht zal dus variëren afhankelijk van de feitelijke omstandigheden. Raad en college kunnen daarover zelf afspraken maken.
Indien het nodig zou kunnen zijn om de raad te informeren over het voorgenomen besluit, dient dit tijdig kenbaar gemaakt te worden door middel van een voorbehoud.
Artikel 8:9 Overige ontslaggronden (T)
Een ambtenaar die een openbare functie bekleedt, maakt gebruik van de non-activiteitsregeling. Op grond van dit artikel kan een ambtenaar die na afloop van de non-activiteit, ondanks de inspanningen van de werkgever om een passende functie aan te bieden, niet terug kan keren naar een passende functie binnen de gemeente, eervol worden ontslagen.

Artikel 8:10 Vervallen (T)
(Vervallen)
Artikel 8:11 Ontslag wegens FPU (T)
Per 1 januari 2006 is de FPU-regeling van het ABP komen te vervallen. Een bepaalde groep medewerkers kan nog gebruik maken van een aangepaste FPU-regeling. Dit zijn degenen die geboren zijn vóór 1950 én op 1 april 1997 deelnemer waren bij het ABP én dat sindsdien zijn gebleven. Voor hen geldt dat zij nog kunnen worden ontslagen op grond van dit artikel en nog recht hebben op een aanvulling van de FPU volgens hoofdstuk 5a.
Voor degenen die niet onder het overgangsrecht van de FPU vallen, geldt dat zij (onder voorwaarden) extra ouderdomspensioen opbouwen hetgeen zij eerder kunnen laten ingaan dan op 65 jaar. Ontslag vindt dan plaats op grond van 8:2. Gemeenten zijn over de afschaffing van de FPU en het overgangsrecht geïnformeerd middels de ledenbrief van 18 juli 2005, Lbr. 05/74.
Artikel 8:12 Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding (T)
Het is van belang dat de werkgever de einddatum van de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd in de gaten houdt. Immers, als er niet tijdig onderkend wordt dat de tijdelijke aanstelling moet eindigen en betrokkene blijft op de datum waarop de tijdelijke aanstelling eindigt en daarna feitelijk zijn werk verrichten, dan wordt hij geacht met ingang van die datum te zijn aangesteld voor een gelijke periode. Na afloop van deze periode kan de aanstelling wederom van rechtswege beëindigd worden. Uiteraard moeten hierbij de voorwaarden uit artikel 2:4 wel in de gaten gehouden worden. Als een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd zonder mededeling zo vaak verlengd wordt, dat de termijn van 36 maanden wordt overschreden, mag het ontslag niet meer plaatsvinden. Ditzelfde geldt als voor de tijdelijke aanstelling voor de vierde maal verlengd wordt. Dit is in het nieuwe vijfde lid van artikel 8:12 verwoord.
Ook is in artikel 8:12 opgenomen wanneer een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd. Dit is het geval, wanneer de grond voor het aangaan van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is komen te vervallen.
Artikel 8:12 bevat ook de redenen en wijze van beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Wanneer er sprake is van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde tijd, gelden gelijke regels als voor de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd. Dit betekent dus ook dat overschrijding van de termijn, zonder dat een nieuwe tijdelijke urenuitbreiding is afgesproken, leidt tot een nieuwe urenuitbreiding met dezelfde duur als de eerste urenuitbreiding. Is er sprake van een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd, dan gelden de regels voor beëindiging van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. Door deze bepalingen is tevens bepaald dat het ook aangaan van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd kan plaatsvinden. Bij een urenuitbreiding voor bepaalde tijd hoeft geen reden te worden genoemd; verstrijken van de termijn is reden voor beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Bij een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd moet wel een grond worden aangegeven, aangezien het vervallen van die reden tegelijkertijd de reden van beëindiging is.
Tot slot geldt dat ook bij een urenuitbreiding de termijnen van artikel 2:4 in de gaten moeten worden gehouden. Wordt een termijn van 36 maanden overschreden of wordt voor de vierde maal een tijdelijke urenuitbreiding aangegaan, dan geldt deze urenuitbreiding als een vaste aanstelling.
Voor de aanspraak op een eventuele aanvullende uitkering: zie hoofdstuk 10a.
Artikel 8:12:1 Tijdelijk ontslag en tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding (T)
In artikel 8:12:1 is expliciet opgenomen dat een ambtenaar met een tijdelijke aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd dan wel een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde of onbepaalde tijd ook ontslag verleend kan worden op grond van een van de andere bepalingen van hoofdstuk 8. Dit ontslag zal dan uiteraard in het algemeen plaatsvinden voor de beëindiging conform artikel 8:12. Wanneer de einddatum reeds genaderd is, lijkt het praktischer om de einddatum af te wachten en de tijdelijke aanstelling van rechtswege te beëindigen. In een eventuele procedure zal deze vorm van beëindiging namelijk veel terughoudender worden getoetst dan een ontslag op basis van een andere ontslaggrond.
Artikel 8:12:2 Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor onbepaalde tijd (T)
In dit artikel staan de opzegtermijnen voor een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, dan wel een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd. Bij de formulering van de opzegtermijnen wordt gesproken van ‘maanden’: dit hoeven dus geen kalendermaanden te zijn.
Artikel 8:13 Ontslag als disciplinaire straf (T)
Er dient sprake te zijn van evenredigheid tussen de opgelegde straf en het geconstateerde plichtsverzuim. Criteria voor wat wel of niet als evenredig valt aan te merken, zijn niet te geven. De Centrale raad van beroep komt niet verder dan overwegingen in de zin dat de opgelegde straf naar zijn oordeel in overeenstemming is met het gepleegde plichtsverzuim, of dat de disciplinaire straf in overeenstemming is met de ernst van het geconstateerde plichtsverzuim.
UWV beoordeelt of recht bestaat op een WW-uitkering. Bij ontslag op grond van artikel 8:13 wordt niet voldaan aan de voorwaarden om voor een uitkering op grond van hoofdstuk 10a in aanmerking te komen. Zie artikel 10a:2.
Artikel 8:14 Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties (T)
Lid 2

Dit lid regelt de ontslagbescherming voor (kandidaat- en oud-) OR-leden en -commissieleden. Bedoelde ontslagbescherming dient in de rechtspositie te worden opgenomen omdat de Wet op de ondernemingsraden alleen voorziet in ontslagbescherming voor bedoelde werknemers met een arbeidsovereenkomst. De bescherming voor werknemers met een publiekrechtelijke aanstelling dient in de rechtspositieregeling te worden opgenomen. De bescherming in dit artikellid is overigens gelijk aan die welke voor werknemers met een arbeidsovereenkomst geldt op grond van artikel 21, tweede tot en met vijfde lid, van de WOR.
Alhoewel in de CAR sprake is van een gesloten ontslagsysteem, biedt artikel 8:8 de mogelijkheid andere ontslaggronden te gebruiken dan in de overige artikelen genoemd. De in artikel 8:14, tweede lid, aangegeven ontslagbescherming brengt met zich dat er slechts van ontslagbescherming sprake is in het geval er een causaal verband bestaat tussen het ontslag en de omstandigheden hier genoemd. Als er geen verband is tussen het 'OR-werk' en het ontslag, is ontslag op een van de gronden zoals genoemd in de CAR, wèl mogelijk.
De bescherming tegen benadeling als bedoeld in het eerste lid van genoemd wetsartikel, is weer wèl van toepassing op werknemers met een publiekrechtelijke aanstelling.
Lid 3
Hierin wordt geregeld dat ambtenaren niet kunnen worden ontslagen op grond van het feit dat zij activiteiten als vakbondskaderlid uitoefenen.
Lid 5
Als gevolg van de inwerkingtreding van de wet van 14 februari 1998, Stb. 1998, 107, tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek, is de ontslagbescherming voor kandidaat-, oud en zittende OR-leden en overeenkomstige leden van OR-commissies ook van toepassing geworden op de eventueel aan de OR toegevoegde (ambtelijke) secretaris. Aangezien de artikelleden 2 t/m 5 van artikel 21 van de WOR geen rechtstreekse werking hebben naar de overheid, is deze ontslagbescherming voor de sector gemeenten geregeld in de CAR. Het nieuwe vijfde lid van artikel 8:14 voorziet in een overeenkomstige ontslagbescherming voor de ambtelijk secretaris. Het eerste lid van artikel 21 WOR, ter zake van benadeling, heeft wel rechtstreekse werking.
Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel (T)
Lid 1
De schorsing in dit artikel is een ordemaatregel, bijvoorbeeld om de organisatie de gelegenheid te geven eventuele interne onderzoeken te (doen) houden, of om rust binnen de organisatie te krijgen. Het besluit om een ambtenaar van zijn werkplek te verwijderen dient te berusten op een behoorlijke afweging van de daarvoor in aanmerking komende belangen. (Zie TAR 1991/184, TAR 1995/236, TAR 1994/195). De hier bedoelde schorsing kan gevolgd worden door een schorsing zoals bedoeld in 16:1:2: de disciplinaire straf.
Een besluit tot schorsing is een besluit in de zin van de Awb: de ambtenaar dient derhalve vooraf gehoord te worden.
In onderdeel d wordt gesproken over 'het belang van de dienst': de rechter zal zich hierover een oordeel moeten vormen.
Lid 2
In dit lid zijn een aantal vormvereisten van het schorsingsbesluit geformuleerd. De woorden in onderdeel c – 'zo nauwkeurig mogelijke aanduiding' – impliceren reeds dat een exact aangeven van de duur van de schorsing vaak niet mogelijk is. De duur van de schorsing kan dan ook worden verlengd. De schorsing kan uiteraard door ontslag of anderszins binnen de gestelde duur worden opgeheven. Schorsing ontslaat de ambtenaar niet van zijn ambtelijke verplichtingen. Zo zal hij dus bijvoorbeeld moeten meewerken aan een tijdens de schorsing te houden geneeskundig onderzoek.
Artikel 8:15:2 Schorsing als ordemaatregel (T)
Lid 1
Uit dit artikellid volgt dat het niet automatisch zo is dat als er niet gewerkt wordt, er geen bezoldiging wordt uitbetaald: hiervoor is een apart besluit nodig. Dit betekent dus dat als er geen besluit wordt genomen, de bezoldiging normaal wordt doorbetaald. De ambtenaar behoudt in ieder geval het op hem te verhalen deel van de pensioen- en ziektekostenpremie (zie het derde lid).
Er kan géén inhouding van de bezoldiging plaatsvinden wanneer er sprake is van een schorsing op grond van het dienstbelang.
Lid 2
Bij een schorsing op grond van het voornemen van onvoorwaardelijk strafontslag is meteen inhouding van meer dan eenderde deel mogelijk. Echter, de ambtenaar behoudt in ieder geval het op hem te verhalen deel van de pensioen- en ziektekostenpremie (zie het derde lid).
In principe dient bij de inhouding van bezoldiging te worden aangesloten bij titel II van de Ambtenarenwet. Het is gebruikelijk een zodanige inhouding op de bezoldiging toe te passen dat de ambtenaar ten minste een bedrag behoudt dat overeenkomt met 90% van een uitkering ingevolge de Algemene bijstandswet.
Lid 3

Tijdens de schorsing kan de niet-ingehouden bezoldiging aan anderen worden uitbetaald. Onder 'anderen' dienen in dit verband te worden verstaan de personen die door de ambtenaar geheel of gedeeltelijk in hun levensonderhoud worden voorzien.
Artikel 8:15:3 Bevoegdheid tot ontslagverlening (T)
Lid 1
Het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling, is eveneens bevoegd tot ontslag.
Lid 2
Het schriftelijk vastleggen en het (doen) uitreiken van het ontslagbesluit zijn uitvoeringshandelingen. Ten aanzien van het ontslagbesluit is in dit artikellid geregeld dat de (omschrijving van de) ingangsdatum van het ontslag in ieder geval in dit ontslagbesluit dient te worden vermeld. Uit de andere artikelen van dit hoofdstuk is voorts af te leiden dat de volgende aspecten in het ontslagbesluit (kunnen) staan:

- de grond van het ontslag (bij ontslag op grond van artikel 8:8 en ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, gebeurt dit slechts op verzoek van betrokkene);
- ontslagdatum;
- of er eervol ontslag wordt verleend (of niet);
- welke uitkering betrokkene na het ontslag ontvangt: een FLO-uitkering, een pensioenuitkering, een wachtgeld, etc.;
- het ontslagbesluit is een besluit in de zin van de Awb; betrokkene kan binnen zes weken bezwaar aantekenen.

Artikel 8:16:1 Vervallen (T)
vervallen
Artikel 8:17 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur (T)
Doordat voor de beoordeling of aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet het urenverlies en niet meer de ontslaggrond bepalend is, maar de ontslaggrond wél bepalend is voor het recht op een aanvullende dan wel aansluitende uitkering, moet ook in de CAR worden voorzien in de mogelijkheid tot gedeeltelijk ontslag.
Bij een aanpassing van de aanstelling op basis van artikel 7:16 kan sprake zijn van vermindering van de omvang van de betrekking. In deze situatie is echter een formeel gedeeltelijk ontslag niet toegestaan, maar dient de vermindering van de omvang van de betrekking te worden vormgegeven door middel van een wijziging van de aanstelling. Dit omdat bij een formeel ontslag recht ontstaat op suppletie krachtens hoofdstuk 11a. Conform de oorspronkelijke doelstelling van de suppletieregeling heeft een ambtenaar alleen recht op suppletie indien hij in het geheel niet herplaatst kan worden bij zijn werkgever en derhalve volledig ontslagen is.
Artikel 8:18 Overgangsbepaling (T)
Lid 1 en 2
Dit artikel is van toepassing op de medewerker van wie de eerste ziektedag lag voor 1 januari 2004. Deze medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WAO. De oude artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, is op hen van toepassing.
Lid 3 en 4
Daarnaast kent de WAO een aantal bepalingen op grond waarvan na beëindiging van de verzekering of het recht op uitkering alsnog, dan wel opnieuw aanspraak op een uitkering ingevolge de WAO bestaat. De wetgever heeft ervoor gekozen bij de invoering van de WIA het recht op een WAO-uitkering voor deze personen in stand te laten. Dit betekent dat wanneer de betreffende medewerker, ook al ligt zijn eerste ziektedag op grond van de CAR/UWO op of na 1 januari 2004, in aanmerking kan komen voor een WAO-uitkering in plaats van een uitkering op grond van de WIA. De oude artikelen 8:5 en 8:5a zoals die golden op 30 juni 2006, is op hen van toepassing.
Ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 juli 2007 kunnen na 24 maanden van ziekte worden definitief worden herplaatst of ontslagen. Voor hen geldt dus niet dat ontslag pas na 36 maanden van ziekte mag plaatsvinden.
Artikel 8:19 Overgangsbepaling (T)
Ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 juli 2007 kunnen na 24 maanden van ziekte worden definitief worden herplaatst of ontslagen. Voor hen geldt dus niet dat ontslag pas na 36 maanden van ziekte mag plaatsvinden.
Artikel 8:20 Overgangsbepaling (T)
Met dit overgangsartikel wordt duidelijk dat artikel 8:4, tiende lid, of artikel 8:5, negende lid, toepassing blijft voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden. Artikel 38 ZW legt voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden, aan een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze 13e weeksmelding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in. De periode waarna ontslag kan plaatsvinden, wordt met een gelijke duur verlengd.
Vanaf 1 november 2008 zijn de regels veranderd voor het ziekmelden van medewerkers. Artikel 38 ZW legt een werkgever de verlichting op uiterlijk de eerste dag nadat de ziekte 42 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Dit geldt ook als een werkgever eigenrisicodrager is voor de WAO en/of

WGA. Als de werkgever deze melding te laat doet loopt hij de kans een boete te krijgen. De vertraging heeft geen gevolgen meer voor de loondoorbetalingsverplichting.
9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag
Artikel 9:2 Bedrag en duur (T)
Lid 1
De FLO-uitkering bedraagt gedurende de eerste 60 maanden minimaal 80% van de laatstelijk genoten bezoldiging. Dit percentage kan oplopen, als het aantal pensioengeldige jaren ten minste meer dan 30 bedraagt, tot maximaal 85%. Na deze 60 maanden bedraagt de uitkering 70% van de laatstgenoten bezoldiging, tot aan de pensioendatum.
Lid 2
Voor de bezoldiging tellen, overeenkomstig artikel 3:1, de vaste toelagen mee waarbij de toelage onregelmatige dienst en de prestatiebeloning worden vastgesteld op basis van de gemiddelde vergoeding per maand, berekend over de laatste 12 maanden voorafgaand aan het ontslag.
Artikel 9:3 Bijdrage Vereveningsfonds FLO sector Gemeenten (T)
Er is tussen LOGA-partijen een akkoord gesloten over de financiering van het functioneel leeftijdsontslag. Dit akkoord voorziet in een tijdelijke en een structurele voorziening. De tijdelijke voorziening geldt uitsluitend voor FLO-ers die met 55 jaar ontslag krijgen, niet onder FPU-regeling vallen en op of vóór 1 april 1997 zijn ontslagen. De kosten daarvan worden door werkgevers en werknemers gezamenlijk gedragen in de vorm van een opslag op de FPU-premie (de VSG-premie). De verplichting om deze premie te betalen is in artikel 9:3 geformaliseerd.
Artikel 9:4 Samenloop met FPU (T)
Algemeen
Dit artikel regelt de samenloop van een FLO-uitkering met een FPU-uitkering.
Lid 1
De ambtenaar van 55 jaar en ouder die FLO-ontslag krijgt na 1 april 1997 is verplicht een FPU-uitkering aan te vragen. Tevens moet hij toestemming verlenen om deze FPU-uitkering via de werkgever te laten uitbetalen. Indien hij geen toestemming verleent, komt de FLO-uitkering niet tot uitbetaling.
Lid 2
Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid de FPU-uitkering verwijtbaar niet of te laat aanvraagt wordt voor de periode waarin hij geen FPU-uitkering ontvangt wel rekening gehouden met de FPU-uitkering die hij had ontvangen als hij de FPU-uitkering wel tijdig had aangevraagt. Het bedrag aan FPU-uitkering dat de betrokkene had kunnen ontvangen wordt dus met in achtneming van het derde lid wel in mindering gebracht op de FLO-uitkering.
Lid 3
Op grond van het derde lid wordt het bedrag van de FPU-uitkering in mindering gebracht op de FLO-uitkering. Indien de FPU-uitkering is verminderd in verband met de samenloop met inkomsten uit of in verband met arbeid wordt niet de totale FPU-uitkering, maar deze verminderde FPU-uitkering in mindering gebracht op de FLO-uitkering.
Let op:
Indien de ambtenaar op vrijwillige basis met gebruikmaking van artikel 16.2, 16.3 of 16.4 een hogere FPU-uitkering ontvangt dan hij normaliter ontvangen zou hebben wordt dit op vrijwillige basis bijeengespaarde bedrag aan FPU-uitkering niet in mindering gebracht op de FLO-uitkering.
Voorbeeld 1
Situatie:
Een ambtenaar krijgt FLO-ontslag wegens het bereiken van de leeftijd van 55 jaar. Op de ontslagdatum heeft de betrokkene een diensttijd geldig voor pensioen van 33 jaar.
Op grond van artikel 9:1 in combinatie met artikel 9:2 heeft de betrokkene bij 33 pensioenjaren recht op een uitkering van 81,5% van zijn laatste bezoldiging. De bezoldiging van de betrokkene, vermeerderd met de vakantietoelage, bedraagt € 3.000,- per maand.
De betrokkene wordt in dit voorbeeld ontslagen op een datum gelegen na 1 mei 1997 en heeft tevens recht op een FPU-uitkering, in dit voorbeeld bestaande uit twee componenten: een basisuitkering en een flexibel pensioen. De betrokkene heeft in dit voorbeeld geen recht op een mogelijk derde component, de aanvullende uitkering.
De uitkering op grond van de regeling FPU bedraagt € 605,- per maand, te weten € 331,50 basisuitkering en € 273,50 flexibel pensioen (fictieve bedragen).
De betrokkene heeft geen inkomsten uit arbeid.
Op grond van artikel 9:1 in combinatie met artikel 9:2 heeft de betrokkene recht op een FLO-uitkering van € 2.445,-. Dit bedrag van € 2.445,- moet op grond van artikel 9:4, derde lid, worden verminderd met de uitkering krachtens de regeling FPU, te weten € 605,- (€ 331,50 plus € 273,50), waardoor voor de betrokkene een bedrag aan FLO-uitkering resteert van € 1.840,-.
Per saldo heeft de betrokkene daardoor een inkomen van € 2.445,-:
FLO € 1.840,-
FPU € 605,- (€ 331,50 basisuitkering + € 273,50 flexibel pensioen)
Voorbeeld 2
Als in voorbeeld 1, maar nu is € 50,- van de totale FPU-uitkering van € 605,- op vrijwillige basis bijeengespaard met gebruikmaking van artikel 16.2, 16.3 of 16.4 van het pensioenreglement.

Op grond van 9:1 in combinatie met 9:2 heeft de betrokkene recht op een FLO-uitkering van € 2.445,-.
Dit bedrag van € 2.445,- moet op grond van artikel 9:4, derde lid, worden verminderd met € 555,-, waardoor voor de betrokkene een bedrag aan FLO-uitkering resteert van € 1.890,-.
Per saldo heeft de betrokkene daardoor een inkomen van € 2.495,-:
FLO € 1.890,-
FPU € 605,- (€ 331,50 basisuitkering + € 223,50 flexibel pensioen + € 50,- vrijwillige opbouw)
Artikel 9:4:1 Verrekening inkomsten uit of in verband met arbeid (T)
Lid 1
Dit lid regelt de vermindering van de uitkering in verband met inkomsten uit of in verband met arbeid ter hand genomen op of na de dag van ontslag.
Benadrukt zij dat voor de berekening van het bedrag van de vermindering wordt uitgegaan van de onverminderde FLO-uitkering, dus het bedrag van de FLO-uitkering voordat dit in voorkomend geval reeds is verminderd in verband met samenloop met een FPU-uitkering (artikel 9:4). Het bedrag van de vermindering dat op die wijze wordt verkregen door toepassing van het eerste lid van artikel 9:4:1 wordt vervolgens in mindering gebracht op het bedrag van de FLO-uitkering dat resteert na toepassing van artikel 9:4.
Hoewel inkomsten uit of in verband met arbeid in principe ook in mindering worden gebracht op enkele onderdelen van de FPU-uitkering, leidt de in dit artikel neergelegde samenloopbepaling niet tot een dubbele verrekening van inkomsten uit of in verband met arbeid. Immers, een verlaagde FPU-uitkering als gevolg van inkomsten uit of in verband met arbeid leidt, door de redactie van artikel 9:4, derde lid, weer tot een navenant hogere FLO-uitkering. Onderstaande rekenvoorbeelden zijn ook vermeld in bijlage 6 bij de LOGA-brief van 17 januari 1997, kenmerk LOGA 96/36.
Voorbeeld 1
Situatie
Een ambtenaar krijgt FLO-ontslag wegens het bereiken van de leeftijd van 55 jaar. Op de ontslagdatum heeft de betrokkene een diensttijd geldig voor pensioen van 33 jaar.
Op grond van artikel 9:1 in combinatie met artikel 9:2 heeft de betrokkene bij 33 pensioenjaren recht op een uitkering van 81,5% van zijn laatste bezoldiging. De bezoldiging van de betrokkene, vermeerderd met de vakantietoelage, bedraagt € 3.000,- per maand.
De betrokkene wordt in dit voorbeeld ontslagen op een datum gelegen na 1 mei 1997 en heeft tevens recht op een FPU-uitkering, in dit voorbeeld bestaande uit twee componenten: een basisuitkering en een flexibel pensioen. De betrokkene heeft in dit voorbeeld geen recht op een mogelijk derde component, de aanvullende uitkering.
De uitkering op grond van de regeling FPU bedraagt € 605,- per maand, te weten € 331,50 basisuitkering en € 273,50 flexibel pensioen (fictieve bedragen).
De betrokkene heeft inkomsten uit arbeid ter grootte van € 1.500,- per maand.
Op grond van de regeling FPU wordt het bedrag van de basisuitkering verminderd met het bedrag waarmee de inkomsten uit arbeid, de basisuitkering, de aanvullende uitkering en het flexibel pensioen tezamen het oude inkomen van de betrokkene te boven gaan.
In het onderhavige geval is de som van de inkomsten uit arbeid en de totale uitkering FPU lager dan de oude bezoldiging, waardoor het bedrag van de basisuitkering niet wordt verminderd.
Dientengevolge bedraagt de totale uitkering op grond van de regeling FPU € 605,- per maand, te weten € 331,50 basisuitkering en € 273,50 flexibel pensioen.
Op grond van artikel 9:1 in combinatie met artikel 9:2 heeft de betrokkene recht op een FLO-uitkering van € 2.445,-. Op grond van artikel 9:4, derde lid moet dit bedrag van € 2.445,- worden verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens de regeling FPU, te weten € 605,- (€ 331,50 plus € 273,50).
Omdat er sprake is van inkomsten uit arbeid, moet eveneens toepassing worden gegeven aan artikel 9:4:1, eerste lid. Vermindering vindt dan plaats voorzover de inkomsten en de onverminderde uitkering samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaat.
Toepassing van artikel 9:4:1, eerste lid, leidt tot de volgende vermindering:
bedrag vermindering =
bedrag onverminderde uitkering + inkomsten uit arbeid - oude bezoldiging
In cijfers:
bedrag vermindering = 2445 + 1500 - 3000
bedrag vermindering = 945
Samenvattend leidt de toepassing van de artikelen 9:4 en 9:4:1 tot een uit te keren bedrag aan FLO van € 895,- (2445 - 605 - 945 = 895).
Per saldo heeft de betrokkene daardoor een inkomen van € 3.000,-:
FLO € 895,-
FPU € 605,-
Inkomsten uit arbeid € 1.500,-
Voorbeeld 2
Als voorbeeld 1, maar nu heeft de betrokkene inkomsten uit arbeid ter grootte van € 2.500,- per maand.
Op grond van het Reglement FPU wordt het bedrag van de basisuitkering verminderd met het bedrag waarmee de inkomsten uit arbeid, de basisuitkering, de aanvullende uitkering en het flexibel pensioen tezamen het oude inkomen van de betrokkene te boven gaan.

In het onderhavige geval bedraagt de som van de inkomsten uit arbeid en de totale uitkering FPU € 3.105,-, waarmee de oude bezoldiging met € 105,- wordt overschreden en welk bedrag dientengevolge in mindering wordt gebracht op de basisuitkering.
Dientengevolge bedraagt de totale uitkering op grond van de regeling FPU € 500,- per maand, te weten € 226,50 basisuitkering (331,50 - 105 = 226,50) en € 273,50 flexibel pensioen.
Op grond van artikel 9:1 in combinatie met artikel 9:2 heeft de betrokkene recht op een FLO-uitkering van € 2.445,-. Op grond van artikel 9:4, derde lid, moet dit bedrag van € 2.445,- worden verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens de regeling FPU, te weten € 500,- (€ 226,50 plus € 273,50).
Omdat er sprake is van inkomsten uit arbeid moet eveneens toepassing worden gegeven aan artikel 9:4:1, eerste lid.
Toepassing van artikel 9:4:1, eerste lid, leidt tot de volgende vermindering:
bedrag vermindering =
bedrag onverminderde uitkering + inkomsten uit arbeid - oude bezoldiging
In cijfers:
bedrag vermindering = 2445 + 2500 - 3000
bedrag vermindering = 1945
Samenvattend leidt de toepassing van de artikelen 9:4 en 9:4:1 tot een uit te keren bedrag aan FLO van € 0 (2245 - 500 - 1945 = 0).
Per saldo heeft de betrokkene daardoor een inkomen van € 3.000,-:
FLO € 0
FPU € 500,-
Inkomsten uit arbeid € 2.500,-
Voorbeeld 3
Als voorbeeld 1, maar nu heeft de betrokkene inkomsten uit arbeid ter grootte van € 3.000,- per maand.
Op grond van het Reglement FPU wordt het bedrag van de basisuitkering verminderd met het bedrag waarmee de inkomsten uit arbeid, de basisuitkering, de aanvullende uitkering en het flexibel pensioen tezamen het oude inkomen van de betrokkene te boven gaan.
In het onderhavige geval bedraagt de som van de inkomsten uit arbeid en de totale uitkering FPU € 3.605,-, waarmee de oude bezoldiging met € 605,- wordt overschreden en welk bedrag in principe geheel in mindering wordt gebracht op de basisuitkering. Daar de basisuitkering slechts € 331,50 bedraagt, kan deze echter met maximaal € 331,50 worden verminderd.
Dientengevolge bedraagt de totale uitkering op grond van de regeling FPU € 273,50 per maand, te weten € 0 basisuitkering (331,50 – 331,50 = 0) en € 273,50 flexibel pensioen.
Op grond van artikel 9:1 in combinatie met artikel 9:2 heeft de betrokkene recht op een FLO-uitkering van € 2.445,-. Op grond van artikel 9:4, derde lid, moet dit bedrag van € 2.445,- worden verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens de regeling FPU, te weten € 273,50 (€ 0 plus € 273,50).
Omdat er sprake is van inkomsten uit arbeid, moet eveneens toepassing worden gegeven aan artikel 9:4:1, eerste lid.
Toepassing van artikel 9:4:1, eerste lid, leidt tot de volgende vermindering:
bedrag vermindering =
bedrag onverminderde uitkering + inkomsten uit arbeid – oude bezoldiging
In cijfers:
bedrag vermindering = 2445 + 3000 - 3000
bedrag vermindering = 2445
Samenvattend leidt de toepassing van de artikelen 9:4 en 9:4:1 tot een uit te keren bedrag aan FLO van € 0 (2445- 273,50 - 2445).
Per saldo heeft de betrokkene daardoor een inkomen van € 3.273,50:
FLO € 0
FPU € 273,50
Inkomsten uit arbeid € 3.000,-
Artikel 9:5 Pensioenopbouw vanaf 62 jaar (T)
Lid 1
Op grond van artikel 16.3 van het pensioenreglement kan, na afloop van de periode van verplichte opbouw van de helft van het pensioen, de ambtenaar op eigen kosten en tegen een individueel vast te stellen premie zijn pensioenopbouw op vrijwillige basis gedurende een bepaalde periode voortzetten.
Lid 1 bepaalt dat de kosten van deze individuele premie voor zover zij 30% van de doorsneepremie (de premie die geldt bij verplichte pensioenopbouw) te boven gaan, worden gedragen door de gemeente.
Hiermee wordt feitelijk geregeld dat de ambtenaar die FLO-ontslag heeft gekregen ook tussen zijn 62-ste en 65-ste levensjaar pensioen kan opbouwen tegen dezelfde kosten als die hij zou hebben gehad indien hij nog verplicht pensioen zou opbouwen. Artikel 16.3 geeft ook de mogelijkheid tot een aanvullende pensioenopbouw (100% i.p.v. 50%). De kosten van deze aanvullende pensioenopbouw komen ten alle tijde volledig ten laste van de werknemer.
Artikel 9:12 Tijdelijke regeling (T)
LOGA-partijen zijn op 6 december 2005 overeengekomen om het functioneel leeftijdsontslag per 1 januari 2006 af te schaffen en een nieuw stelsel in te voeren, inclusief overgangsrecht. Artikel 9:12 is een

tijdelijke regeling die ertoe dient om de periode waarin het overgangsrecht nog niet door LOGA-partijen is vastgesteld te overbruggen.
Aangezien het overgangsrecht op 1 juli 2006 van kracht is geworden, kan artikel 9:12 vanaf 1 juli 2006 niet meer worden toegepast.
Artikel 9:14 Slotbepaling (T)
In de CAO 2005-2007 is de FLO afgeschaft en is overgangsrecht afgesproken voor mensen die op 31 december 2005 al in een bezwarende functie bij de brandweer of ambulance bekleedden. Per 1 juli 2006 is het overeengekomen overgangsrecht in CAR-tekst omgezet. Omdat het kon voorkomen dat mensen tussen 1 januari 2006 en 1 juli 2006 op grond van de CAO bepaalde rechten hadden, die op dat moment nog niet in regelgeving was omgezet, was een tijdelijke voorziening getroffen (artikel 9:11 en 9:12). Vanaf 1 juli 2006 kan er geen uitkering meer worden verleend op grond van hoofdstuk 9. Ambtenaren die recht hebben op FLO-overgangsrecht, vallen onder één van de paragrafen van hoofdstuk 9b.
9a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie
Artikel 9a:2 Definities (T)
De functie, waarop de ambtenaar uiteindelijk geplaatst wordt, moet aansluiten bij de richting die in het loopbaanplan is afgesproken. Bij het bepalen van die richting worden de interesses en competenties van de ambtenaar betrokken (artikel 9a:5, lid 9, onderdeel b).
De ambtenaar mag een aangeboden functie weigeren, wanneer deze meer dan 2 salarisschalen verschilt van het salaris van de functie die de ambtenaar vervulde, tenzij deze functie met medeweten van de ambtenaar is gezocht en hierover in het kader van het loopbaanplan afspraken zijn gemaakt.
Wanneer de ambtenaar een betrekking aanvaardt met een lager inkomen dan het inkomen dat hij met de bezwarende functie verdiende, heeft hij op grond van artikel 9a:11 recht op een salarisgarantie.
Artikel 9a:3 Vervallen (T)
(Vervallen)
Artikel 9a:5 Het loopbaanplan (T)
Het loopbaangesprek kan onderdeel uitmaken van het functioneringsgesprek of het beoordelingsgesprek. De gemeentelijke werkgever kan er ook voor kiezen om het loopbaantraject afzonderlijk te benaderen. Welke keuze ook gemaakt wordt, er moet een goed dossier zijn van de afspraken, de voortgang en de resultaten. Ook moet duidelijk zijn wie het aanspreekpunt is. Dit kan de direct leidinggevende zijn, maar kan ook een andere functionaris zijn.
Lid 2
Brandweermedewerkers in bezwarende functies moeten worden opgeleid tot MBO-niveau voor zover ze dit nog niet hebben. Daarbij moet het gaan om extern erkende opleidingen. De reden van deze opleiding tot MBO-niveau is dat het gewenst is dat ambtenaren uiteindelijk zo breed mogelijk inzetbaar zijn. Een brede opleiding vergroot de kansen van ambtenaren in bezwarende functies op de arbeidsmarkt.
Lid 6
Deze belangen zijn onder andere het arbeidsmarktperspectief van de opleiding die gewenst is. Ook de capaciteiten van de ambtenaar spelen een rol in de opleiding die hij wenst. De opleiding moet derhalve aansluiten bij de capaciteiten van de ambtenaar. Verder kan ook de Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) een rol spelen bij de belangen van de gemeentelijke werkgever en ambtenaar. Als de PPMO uitwijst dat bepaalde aspecten van de bezwarende functie niet meer uitgeoefend kunnen worden, kan dat van invloed zijn op de tweede loopbaan na afloop van het uitoefenen van de bezwarende functie.
Lid 9
onderdeel b
Vastgelegd moet worden in welke richting de tweede loopbaan gezocht wordt. Dit is namelijk medebepalend voor de activiteiten en opleidingen die gedaan, respectievelijk gevolgd moeten worden. Bij het bepalen van de richting van de tweede loopbaan wordt rekening gehouden met de competenties en interesses van de ambtenaar.
Artikel 9a:6 Terugbetaling (T)
Bij het afbreken van de opleiding zonder geldige reden kan sprake zijn van evident misbruik.
De ambtenaar moet er op het moment dat de loopbaanfaciliteiten bekostigd worden op gewezen worden dat hij bij evident misbruik de kosten moet terugbetalen.
Artikel 9a:8 Disciplinaire straf (T)
Als de ambtenaar zich niet houdt aan de verplichtingen uit het loopbaanplan, wordt een disciplinaire straf opgelegd. Hierbij gelden de bepalingen van hoofdstuk 16. De zwaarte van de straf moet overeenkomen met de ernst van de gedragingen.
Van de voortgang van het loopbaanplan moet een dossier bijgehouden worden. Hiermee kan beoordeeld worden of het niet kunnen starten van de tweede loopbaan van de medewerker aan het einde van het loopbaantraject aan de medewerker te wijten is.
Artikel 9a:9 Gevolgen niet starten tweede loopbaan (T)
Wanneer het college zijn inspanningen uit het loopbaanplan niet nakomt en de tweede loopbaan om die reden niet begonnen kan worden, blijft de ambtenaar in de bezwarende functie doorwerken. De tweede reden dat de ambtenaar werkzaam kan blijven in de bezwarende functie is als het college en de ambtenaar gezamenlijk daartoe besluiten.

Gemeente Den Helder

Uiteraard moet de ambtenaar medisch geschikt zijn om in de functie te kunnen doorwerken. Of de ambtenaar medisch geschikt is, kan blijken uit de PPMO, maar kan ook aan de orde worden gesteld door de ambtenaar zelf die zich heeft ziek gemeld. Op dat moment wordt hoofdstuk 7 van toepassing en geldt het ziekteverzuimprotocol. Ook kan het college op grond van hoofdstuk 7 besluiten de ambtenaar aan een medisch onderzoek te onderwerpen, wanneer getwijfeld wordt aan de medische geschiktheid om de functie uit te oefenen.
Het feit dat de tweede loopbaan na 20 jaar nog niet gestart heeft kunnen worden, betekent niet dat van een tweede loopbaan helemaal geen sprake meer is. Het loopbaanplan wordt voortgezet. Feitelijk betekent dit dus dat de termijn van 20 jaar wordt opgerekt.
Artikel 9a:10 Medisch niet meer geschikt; overbruggingsuitkering (T)
Vanaf het moment van ziekmelding begint de normale procedure te lopen, die voor een zieke medewerker geldt. Hoofdstuk 7 CAR is dus gewoon van toepassing. Vanaf het eerste moment van ziekte moeten college en ambtenaar werken aan reïntegratie. Dat de medewerker niet meer geschikt is om in zijn bezwarende functie door te werken betekent dus dat gezocht moet worden naar ander werk binnen dan wel buiten de gemeentelijke dienst.
Dat hoofdstuk 7 van toepassing is, betekent ook dat de ambtenaar na verloop van tijd minder hoge eisen mag stellen aan de nieuwe functie. Zie verder de toelichting bij hoofdstuk 7.
Lid 2
Het feit dat gekozen is voor de terminologie " **een** bezwarende functie ” betekent dat ook bij overstap van de ene naar de andere gemeente of van de ene bezwarende functie naar de andere bezwarende functie de opbouw van de overbruggingsuitkering geldt. De gemeente, van waaruit de ambtenaar arbeidsongeschikt raakt, betaalt de overbruggingsuitkering.
Lid 3
De overbruggingsuitkering wordt gedurende maximaal 20 jaar opgebouwd. Dit resulteert in een totale maximale duur van 24 maanden.
Artikel 9a:11 Garantiesalaris en afbouw toelagen (T)
Lid 1
Bij ledenbrief van 4 september 2006 (Marz/CvA/U200601402; CvA/LOGA 06/35) is een uitputtende definitie gegeven van het begrip bezoldiging. Ook is in die ledenbrief bevestigd dat de garantietoelagen uit artikel 9a:11 uitgaan van bevroren bedragen (zie hierna de toelichting op overige leden van artikel 9a:11).
De nieuwe definitie van het begrip bezoldiging is in lid 1 vastgelegd. De limitatieve opsomming houdt in dat bijvoorbeeld de overwerkvergoeding niet meegenomen wordt in de berekeningsgrondslag.
De middeling over de 12 maanden voorafgaande aan de datum die bepalend is voor de opgesomde artikelen betekent dat periodieken en generieke salarisstijgingen omgerekend worden naar een periode van 12 maanden.
Gedurende het dienstverband bij gemeenten kunnen ambtenaren gebruik maken van diverse verlofvormen. Bijvoorbeeld ouderschapsverlof of kort- of langdurend zorgverlof. Deze verlofopname kan ook plaatsvinden in de 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het begin van de tweede loopbaan. Als verlofopname door de ambtenaar leidt tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging, werkt die wijziging door in de oude bezoldiging.
Een wijziging van de bezoldiging als gevolg van keuzes in het kader van het cafetariamodel heeft geen gevolgen voor de oude bezoldiging.
Voorbeeld
De tweede loopbaan van Pieter start op 1 augustus 2009. Pieter geniet van 1 januari tot 1 april 2009 drie maanden fulltime ouderschapsverlof. Stel Pieter krijgt in deze periode van ouderschapsverlof, gelet op de ouderschapsverlofkorting, 35% van de bezoldiging doorbetaald vanuit de werkgever. Deze daling van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging in de 12 maanden voorafgaand aan de tweede loopbaan werkt door in de oude bezoldiging. De oude bezoldiging van Pieter is uiteindelijk (9 maanden 100% en 3 maanden 35% =) 83,75% van de oude bezoldiging die Pieter gehad zou hebben als hij geen ouderschapsverlof had opgenomen.
Alleen als verlofopname in de 12 maanden voorafgaand aan het begin van de tweede loopbaan heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging, werkt die wijziging door in de oude bezoldiging. Andere invloeden, bijvoorbeeld ziekte of gebruikmaking van het cafetariamodel, hebben geen effect op de oude bezoldiging.
Lid 2
Het tweede lid biedt een salarisgarantie, waarbij sprake is van een bevriezing van het oude salarisbedrag. Het gaat daarbij om een garantie van het salarisbedrag dat betrokkene maandelijks ontving. Als iemand een functie had in schaal 6 en betaald werd naar periodiek 5 (bedrag: € 1856) en zijn nieuwe functie is een functie in schaal 5, waarbij hij ingedeeld wordt in periodiek 7 (bedrag: € 1891), dan ontvangt hij geen garantietoelage. De hoogte van de toelage kan veranderen als sprake is van een algemene salariswijziging. De toelage bedraagt het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Dit betekent dat als het nieuwe salaris stijgt, de toelage minder groot en uiteindelijk wellicht nihil wordt.
Voorbeeld

Voorbeeld

Oud salaris 30.000	nieuw salaris 28.000
Oude toelagen 8.000	nieuwe toelagen 4.000

Lid 2 geeft recht op een garantietoelage van 2.000.
Lid 3
In dit artikellid wordt een garantie gegeven tot het bedrag van de oude bezoldiging, waarbij sprake is van een bevroren bezoldigingsbedrag.
Voorbeeld

Voorbeeld	
Oud salaris 30.000	nieuw salaris 25.000
Oude toelagen 8.000	nieuwe toelagen 10.000

Lid 3 geeft recht op een garantietoelage van 5.000. Maar omdat het nieuwe salaris samen met de nieuwe toelagen én de op grond van het tweede lid berekende garantie hoger is dan de oude bezoldiging, wordt de garantietoelage verminderd met een bedrag van 2.000. De garantietoelage bedraagt daarom 3.000.
Lid 4
In dit artikellid wordt een garantie gegeven tot een aflopend percentage van de oude toelagen, waarbij sprake is van bevroren bedragen.
Voorbeeld

Voorbeeld	
Oud salaris 30.000	nieuw salaris 28.000
Oude toelagen 8.000	nieuwe toelagen 4.000

Lid 4 geeft recht op een afbouwtoelage van 4.000, 3.000, 2.000 en 1.000.
Lid 5
In dit artikellid wordt een garantie gegeven tot het bedrag van de oude bezoldiging, waarbij sprake is van een bevroren bezoldigingsbedrag.
Voorbeeld

Voorbeeld	
Oud salaris 30.000	nieuw salaris 32.000
Oude toelagen 8.000	nieuwe toelagen 4.000

Lid 5 geeft recht op een afbouwtoelage van 4.000, 3.000, 2.000 en 1.000. Maar omdat het nieuwe salaris, samen met de nieuwe toelagen én de afbouwtoelage in het eerste en tweede jaar leiden tot een hoger totaalinkomen dan de oude bezoldiging, komt de afbouwtoelage in het eerste en tweede jaar niet geheel tot uitbetaling. In het eerste jaar wordt de afbouwtoelage verminderd met een bedrag van 2.000 en bedraagt de afbouwtoelage dus 2.000. In het tweede jaar wordt de afbouwtoelage verminderd met een bedrag van 1.000 en bedraagt de afbouwtoelage dus 2.000.
Lid 6
Het percentage van 175% is als volgt opgebouwd. Gedurende vier jaar lang wordt een aflopende compensatie gegeven van het inkomensverschil, waarbij het eerste jaar 100% van het inkomensverschil wordt vergoed, het tweede jaar 75%, het derde jaar 50% en het vierde jaar 25% van het inkomensverschil. In totaal wordt dus 250% van het inkomensverschil vergoed. Vervolgens wordt dit bedrag met 70% vermenigvuldigd. Het percentage van 70% heeft te maken met het voordeel dat de medewerker heeft doordat een bedrag ineens wordt verstrekt. Wanneer deze percentages met elkaar vermenigvuldigd worden, wordt 70% * 250% = 175% van het inkomensverschil vergoed.
Voorbeeld

Voorbeeld	
Oude functie	Nieuwe functie
Salaris 30.000	salaris 28.000
Toelagen 8.000	Toelagen 6.000

De medewerker zakt in totaalinkomen van 38.000 naar 34.000.
De medewerker ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van (38.000-34.000) * 250% * 70% = 7.000.
9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag
Hoofdstuk 9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag (T)
Algemene toelichting voor hoofdstuk 9b Overgangsrecht ambtenaren in e en functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.
De toelichting op de koptekst van hoofdstuk 9b komt als volgt te luiden:
Hoofdstuk 9b
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die op 31 december 2005 een functie bekleed heeft die – op 31 december 2005 – recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005. Ook moet hij sinds die datum onafgebroken in een dergelijke functie gewerkt hebben. Dit hoeft niet bij een en dezelfde organisatie te zijn geweest.

De tekst van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, luidt:
“Indien door het college bij afzonderlijke regeling leeftijdsgrenzen zijn bepaald voor de vervulling van in die regeling vermelde en voor zover nodig nader omschreven betrekkingen, wordt de ambtenaar die een zodanige betrekking vervult en de daarvoor bepaalde leeftijdsgrens heeft overschreden, eervol ontslag verleend.”
De rechten die deze ambtenaren hebben, zijn vervolgens afhankelijk van:

- het aantal dienstjaren dat de ambtenaar op 1 januari 2006 in een functie werkzaam is geweest, die recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.
- het feit of de functie bezwarend was.
- de geboortedatum van de ambtenaar: is de ambtenaar voor 1950 of na 1949 geboren.

In aparte paragrafen worden deze rechten verder uitgewerkt.

Paragraafnummer	Omschrijving	Opgenomen artikelen
Paragraaf 1	Algemene bepalingen	9b:1 en 9b:2
Paragraaf 2	De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006	9b:3 tot en met 9b:22
Paragraaf 3	De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006	9b:23 tot en met 9b:45
Paragraaf 4	De ambtenaar in een bezwarende functie geboren voor 1950	9b:46 tot en met 9b:49
Paragraaf 5	De ambtenaar in een niet bezwarende functie	9b:50 tot en met 9b:53

De rechten komen ten laste van de gemeente, van waaruit betrokkene van de in dit hoofdstuk bepaalde rechten gebruik maakt en het college de plichten aan de betrokkene oplegt.
Artikel 9b:1 Werkingssfeer (T)
Lid 1
De ambtenaar moet op 31 december 2005 bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of een gemeentelijke ambulancedienst een functie bekleed hebben die - op 31 december 2005 - recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005. Ook moet hij sinds die datum onafgebroken in deze functie gewerkt hebben. Onder onafgebrokenheid genoemd in lid 1 onder c wordt ook verstaan een overstap naar een andere functie binnen dezelfde gemeente of ambulancedienst of naar een functie bij een ander gemeentelijk beroepsbrandweerkorps beroepsbrandweerkorps of andere gemeentelijke ambulancedienst. Voorwaarde voor de functie waarnaar wordt overgestapt is dat ook die functie - op 31 december 2005 - recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005. Het overgangsrecht bij wijziging van functie of wijziging van werkgever loopt dus door, mits dit een overstap is van de ene naar de andere bezwarende functie. Doorlopen van het overgangsrecht betekent dat ook bij de nieuwe werkgever de rechten ontstaan op grond van paragraaf 2 of 3 van dit hoofdstuk. Of paragraaf 2 of 3 van toepassing is, blijft afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006.
Er is een uitzondering op het doorlopen van het overgangsrecht en dat is als de nieuwe werkgever met de medewerker afspreekt dat het overgangsrecht niet wordt voortgezet. De medewerker kan namelijk ook anderszins voordeel hebben van de overstap op grond waarvan het voor hem minder belangrijk is dat het overgangsrecht wordt voortgezet.
Artikel 9b:2 Begripsbepalingen (T)
Onderdeel a
De in onderdeel a gegeven definitie van bezoldiging geldt alleen voor de in dit artikel genoemde artikelen. Dat betekent dat in de andere gevallen:

- de definitie van artikel 3:1 geldt (artikel 9b:20, eerste lid, eerste maal en artikel 9b:25, zesde lid, eerste maal); of
- de nieuwe definitie wel geldt, maar dit via een inhoudelijke koppeling met een van de wel genoemde artikelen geregeld is (zo wordt in artikel 9b:10 verwezen naar artikel 9b:4; het is dus niet nodig om artikel 9b:10 in de opsomming in onderdeel a op te nemen); of
- dat de definitie van bezoldiging niet ter zake doet, omdat het begrip bezoldiging daar slechts gekoppeld is aan een periode en niet inhoudelijk van betekenis is (bijvoorbeeld artikel 9b:9).

De limitatieve opsomming van de elementen die onder het begrip bezoldiging vallen houdt in dat bijvoorbeeld de overwerkvergoeding niet meegenomen wordt in de berekeningsgrondslag.
De middeling over de 12 maanden voorafgaande aan de datum die bepalend is voor de opgesomde artikelen betekent dat periodieken en generieke salarisstijgingen omgerekend worden naar deze periode van 12 maanden.
Voorbeeld
Iemand wordt op 1 juni 2007 55 jaar. Op dat moment wil hij 50% gaan werken tegen doorbetaling van 90% van de bezoldiging. Op 1 februari 2007 is een generieke salarisverhoging afgesproken van 0,8%. Deze telt voor de gemiddelde bezoldiging van de 12 maanden voorafgaand aan 1 juni 2007 voor 4/12 mee, omdat deze slechts over 4 van de 12 voorafgaande maanden is genoten.
In de definitie van bezoldiging wordt verwezen naar de datum die *“voortvloeit uit de toepassing van …”* bepaalde artikelen. Hiermee wordt het volgende bedoeld. Artikel 9b:4 geeft de ambtenaar de keuze om op de oud FLO-leeftijd te stoppen met werken, tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging. Als

hij dat daadwerkelijk doet, wordt uitgegaan van de gemiddelde bezoldiging die hij in de periode 54 tot 55 jaar ontving. Maakt hij echter gebruik van de mogelijkheid tot opschuiven (lid 5) en schuift hij de ingangsdatum van de keuzemogelijkheden op met 2 jaar, dan stopt hij pas op 57-jarige leeftijd met werken en geldt de bezoldiging in de periode 56 tot 57 jaar.
Gedurende het dienstverband bij gemeenten kunnen ambtenaren gebruik maken van diverse verlofvormen. Bijvoorbeeld ouderschapsverlof of kort- of langdurend zorgverlof. Deze verlofopname kan ook plaatsvinden in de referteperiode van het begrip bezoldiging (12 maanden voorafgaand aan de datum bedoeld in het eerste lid). Als verlofopname door de ambtenaar in deze referteperiode leidt tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, lid 2, onderdeel c, werkt die wijziging door in de bezoldiging.
Een wijziging van de bezoldiging als gevolg van keuzes in het kader van het cafetariamodel heeft geen gevolgen voor de bezoldiging.
Voorbeeld
Henk heeft 20 dienstjaren en kan op zijn 55-ste verjaardag, op 1 augustus 2009, met volledig buitengewoon verlof. Henk geniet van 1 januari tot 1 april 2009 drie maanden fulltime ouderschapsverlof. Stel Henk krijgt in deze periode van ouderschapsverlof, gelet op de ouderschapsverlofkorting, 35% van de bezoldiging doorbetaald vanuit de werkgever. Deze daling van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging in de referteperiode werkt door in de bezoldiging. De bezoldiging van Henk is uiteindelijk (9 maanden 100% en 3 maanden 35% =) 83,75% van de bezoldiging die Henk gehad zou hebben als hij geen ouderschapsverlof had opgenomen.
Alleen als verlofopname in de 12 maanden van de referteperiode heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, lid 2, onderdeel c, werkt die wijziging door in de bezoldiging. Andere invloeden, bijvoorbeeld ziekte of gebruikmaking van het cafetariamodel, hebben geen effect op de bezoldiging.
Onderdeel b en f
In artikel 9b:1 is vastgesteld dat het moet gaan om een betrekking die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005. Deze eis geldt zowel bij de bezwarende als bij de niet-bezwarende functie.
Artikel 9b:3 Werkingssfeer (T)
In artikel 9b:1 is al genoemd dat de ambtenaar vanaf 31 december 2005 onafgebroken in de functie gewerkt moeten hebben, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.
Artikel 9b:4 Keuzemogelijkheid voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)
Uitgangspunt bij dit artikel is dat op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, op 31 december 2005 een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55 jaar. Dit betekent dat de keuze in principe 4 jaar lang geldt. Op eerste dag van de maand volgende op de maand waarin de medewerker 59 jaar wordt, gaat namelijk het onbezoldigd volledig verlof in. Was de zogeheten FLO-leeftijd bepaald op een hogere leeftijd, dan is de periode van de keuze korter dan 4 jaar. Lid 7 biedt overigens de mogelijkheid om na ingang van de keuzeperiode over te stappen naar een andere keuze. Zie ook de toelichting bij lid 7.
Lid 1 en 2
Het overgangsrecht dat in de CAO 2005-2007 is overeengekomen, is gebaseerd op de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.
Hier is sprake van een nieuwe vorm van verlof, die, in tegenstelling tot het verlof als bedoeld in artikel 6:4:5, verleend kan worden voor maximaal 4 jaar. Het buitengewoon verlof wordt gezien als een vroegpensioenregeling. Daarom wordt dit fiscaal extra belast.
De overige keuzes gelden voor zover het dienstbelang dit toelaat. Het dienstbelang houdt onder meer in dat er voldoende werk voorhanden moet zijn om de ambtenaar van de eerste twee opties gebruik te laten maken.
Dat 60% werken tegen 95% van de bezoldiging voor ambulancepersoneel als alternatief geldt voor 50% werken tegen 90% van de bezoldiging heeft met de mogelijkheid te maken dat ambulancepersoneel in verband met vakbekwaamheidseisen minimaal 60% van een volledige betrekking (= 60% van 36 uur per week) moet werken.
Lid 3
Als op 31 december 2005 voor de functie van de betreffende ambtenaar een FLO-leeftijd van 56 was vastgesteld, gelden de keuzes van het eerste lid pas vanaf de eerste van de maand waarin de ambtenaar 56 jaar wordt. Ditzelfde geldt naar analogie bij een FLO-leeftijd van 57 en 58.
In al deze gevallen geldt echter wel dat het onbezoldigd volledig verlof ingaat vanaf de eerste dag van de maand waarin de ambtenaar 59 jaar wordt.
Ambtenaren met een functie, waarvoor een FLO-leeftijd was vastgesteld van 59 of 60 jaar, gaan dus direct met onbezoldigd volledig verlof. Op hen is artikel 9b:4 feitelijk niet van toepassing. De leeftijd waarop zij met onbezoldigd volledig verlof gaan, komt namelijk eerder dan de leeftijd bedoeld in artikel 9b:4. Zie voor een toelichting op ambtenaren met een functie, waarvoor een FLO-leeftijd gold van 59 jaar, de toelichting op lid 5. Voor de toelichting op ambtenaren, werkzaam in een functie, waarvoor een FLO-leeftijd van 60 jaar was gesteld, het tweede lid van artikel 9b:11.

De duur van de door de ambtenaar gemaakte keuze wordt dus korter naarmate een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar gold.
Lid 4
De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.
Lid 5
Men kan er ook voor kiezen om later dan bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar het overgangsrecht in te laten gaan. In dit geval gaat ook het onbezoldigd volledig verlof van artikel 9b:11 later in.
Als iemand hiervoor kiest, kan hij ook het ouderdomspensioen later laten ingaan. Het ouderdomspensioen wordt dan over minder jaren gespreid, waardoor de uitkering per jaar hoger wordt. Zie verder de toelichting op artikel 9b:11.
De ambtenaar met een bezwarende functie, waarvoor het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 59 jaar had vastgesteld, heeft geen andere keuze dan onbezoldigd volledig verlof, ingaande vanaf de eerste dag van de maand volgende op de maand waarin de ambtenaar 59 jaar wordt. In artikel 9b:11 is opgenomen dat de ingangsdatum van dit onbezoldigd volledig verlof opgeschoven kan worden. Het onbezoldigd volledig verlof van de ambtenaar met een bezwarende functie, waarvoor het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 60 jaar had vastgesteld, gaat in vanaf de leeftijd van 60 jaar. Ook hij kan de ingangsdatum van dit onbezoldigd volledig verlof opschuiven.
Ten aanzien van de medische geschiktheid wordt verwezen naar de toelichting op lid 4.
Lid 6
Het college moet conform de Algemene wet bestuursrecht binnen 8 weken op het verzoek van de ambtenaar beslissen.
Lid 7
In lid 7 wordt het mogelijk gemaakt om gedurende de periode van 55 tot 59 jaar de gemaakte keuze te herzien. Het dienstbelang moet deze herziening toelaten. Een van de andere voorwaarden is dat alleen minder gewerkt kan worden dan de in eerste instantie gemaakte keuze. Dit betekent dat als de ambtenaar gekozen had om 50% te gaan werken tegen 90% van de bezoldiging, hij na herziening alleen nog kan kiezen voor stoppen met werken tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging dan wel ontslag nemen tegen uitbetaling van een bonus van een jaarsalaris. Deze bonus wordt berekend naar rato van de tijd die resteert tot betrokkene de leeftijd van 59 jaar bereikt.
Lid 8
Het FLO-overgangsrecht ondervindt gevolgen van onder andere wijzigingen in pensioenregels en het ziektekostenstelsel. Hierdoor bestaat er verschil in inkomen van ambtenaren die gebruik konden maken van het oude FLO en medewerkers met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 die na die datum gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid in het FLO-overgangsrecht om volledig te stoppen met werken tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging. In de CAO sector Gemeenten 2007-2009 is een compensatie afgesproken voor ambtenaren met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 die in schaal 6 of lager zaten en die gebruik maken van de mogelijkheid om volledig te stoppen met werken tegen 80% bezoldiging. Deze ambtenaren hebben, als zij in de jaren 2006 tot en met 2010 gebruik maken van deze mogelijkheid, recht op een netto bedrag van € 500,- per jaar. Als zij niet een volledig kalenderjaar gebruik hebben gemaakt van genoemde regeling dan ontvangen zij het bedrag naar rato.
Voorbeelden
Iemand die vanaf 1 juli 2006 in het kader van FLO overgangsrecht van voornoemde mogelijkheid gebruik heeft gemaakt, heeft dus in 2006 recht op een vergoeding van € 250, in 2007 tot en met 2009 jaarlijks recht op een netto vergoeding van € 500 en in 2010 een vergoeding van € 250. Op 1 juli 2010 wordt de medewerker 59 jaar en gaat hij met onbezoldigd volledig verlof. Iemand die vanaf 1 juli 2007 in het kader van FLO overgangsrecht van voornoemde mogelijkheid gebruik heeft gemaakt, heeft in 2007 recht op een vergoeding van € 250 en in 2008 tot en met 2010 jaarlijks recht op een netto vergoeding van € 500. Iemand die vanaf 1 april 2008 in het kader van FLO overgangsrecht van voornoemde mogelijkheid gebruik maakt, heeft in 2008 recht op een netto vergoeding van 9/12 maal € 500 en in 2009 en 2010 jaarlijks recht op een netto vergoeding van € 500.
Wanneer er lokaal al een compensatie van de betreffende medewerkers heeft plaatsgevonden, bestaat slechts recht op de bovenstaande netto vergoeding voor dat gedeelte dat hoger is dan wat de gemeente al aan de betrokken medewerker netto heeft uitbetaald dan wel heeft toegezegd. Dit wordt berekend over de gehele periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011. (zie voorbeeld 1 en 2)
Er kan ook sprake van zijn dat medewerkers om andere redenen de bovengenoemde inkomensachteruitgang niet of slechts gedeeltelijk ondervonden. Wanneer geen sprake is geweest van een achteruitgang in inkomen, bestaat uiteraard geen recht op vergoeding op basis van de CAR. Wanneer de inkomensachteruitgang niet of slechts gedeeltelijk heeft plaatsgevonden bestaat slechts aanspraak op de vergoeding op basis van de CAR voor dat deel dat er minder is ontvangen dan de netto vergoeding van € 500 per jaar. Dit wordt berekend over de gehele periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011 (zie voorbeeld 3).
Voorbeeld 1
Een gemeente heeft voorafgaand aan de CAO lokaal al toegezegd om in de jaren 2006 tot en met 2008 een netto compensatie te verlenen van € 250 netto per jaar. Een medewerker die op 1 januari 2007 gebruik

heeft gemaakt van de mogelijkheid om vanaf de oud FLO-leeftijd te stoppen met werken tegen uitbetaling van 80% van de bezoldiging heeft op basis van de CAR nog recht op een nabetaling van € 250 netto per jaar over 2007. In 2008 heeft hij recht op een netto uitkering van € 500 (€ 250 op basis van de lokaal gemaakte afspraak en € 250 op basis van de CAR). In 2009 en 2010 heeft hij recht op de compensatie van € 500 netto per jaar (op basis van de CAR).
Voorbeeld 2
Een medewerker heeft op 1 januari 2006 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om vanaf de oud FLO-leeftijd te stoppen met werken tegen uitbetaling van 80% van de bezoldiging. De gemeente heeft in 2006 en 2007 een compensatie verleend voor de inkomensachteruitgang van € 1000 netto per jaar. Dit betekent dat deze medewerker in de periode 2006-2007 al een compensatie heeft ontvangen van € 2000 netto. Omdat dit gelijk is aan 4 x € 500 waarop op basis van de CAR recht bestaat, bestaat geen recht meer op extra compensatie.
Voorbeeld 3
Een medewerker heeft per 1 januari 2006 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om vanaf de oud FLO-leeftijd te stoppen met werken. Deze medewerker is vanaf dat moment niet meer oproepbaar. Op basis van de CAR moet dit tegen uitbetaling van 80% van de bezoldiging. Echter om administratieve redenen is deze medewerker het hele jaar 2006 volledig doorbetaald (100% van de bezoldiging). Pas vanaf 1 januari 2007 is de doorbetaling van de bezoldiging verlaagd naar 80%. De uitbetaling in 2006 bedroeg hierdoor € 2000 netto per maand terwijl dit € 1600 netto per maand was geweest wanneer de CAR was toegepast. De medewerker heeft hierdoor in 2006 € 4800 (12*(2000-1600)) ontvangen. In totaal zou hij op grond van de CAR maximaal € 2000 kunnen ontvangen. Omdat hij in feite al meer heeft ontvangen dan dat bedrag, heeft deze medewerker geen recht meer op de compensatie bruto-netto FLO.
Artikel 9b:5 Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4 (T)
De opbouw van pensioen is geregeld in het ABP-reglement. Tijdens de periode van (gedeeltelijk) betaald verlof is de pensioenopbouw als ware er geen sprake van verlof. In de periode van artikel 9b:4 bouwt de medewerker dus pensioen op over de volledige bezoldiging. In het pensioenreglement is wel ruimte gelaten om in de CAO afspraken te maken over de pensioenopbouw van (hoge) bonussen. Er is voor gekozen om de bonussen in artikel 9b:4 niet tot de pensieongrondslag te laten behoren.
Artikel 9b:6 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4 (T)
Als de ambtenaar ervoor kiest om volledig door te werken, bouwt hij ook volledig vakantie op. Kiest hij ervoor om niet te werken, tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging, dan bouwt hij geen vakantie-uren op. Uiteraard wordt bij 50% werken (respectievelijk 60% voor ambulancepersoneel) voor 50, respectievelijk 60% vakantie opgebouwd.
Artikel 9b:7 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:4 (T)
Omdat de toelage onregelmatige dienst onderdeel uitmaakt van de bezoldiging, die grondslag is voor de betaling die op grond van artikel 9b:4 gedaan wordt, bestaat geen apart recht op een toelage onregelmatige dienst. Deze toelage zou dan namelijk dubbel betaald worden. Ditzelfde geldt voor de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage.
Artikel 9b:10 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4 (T)
Verrekening van inkomsten vindt plaats als er ten laste van de gemeente bezoldiging of een uitkering wordt verstrekt, zonder dat daar die arbeid tegenover staat, die behoort bij de doorbetaalde bezoldiging of uitkering. Dit is bij ambtenaren met, op 1 januari 2006, 20 dienstjaren of meer tijdens de periode van:

- volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging (artikel 9b:4, eerste lid, eerste volzin);
- 50% werken tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging (of 60% werken tegen 95% bezoldiging voor ambulancepersoneel) (artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel b).

Tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof (artikel 9b:11), wordt ten laste van de gemeente geen betaling aan de ambtenaar gedaan. Tijdens die periode is dan ook geen sprake van verrekening van inkomsten.
Artikel 9b:11 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)
Algemeen
Betrokkene kan zijn verlof financieren door gebruik te maken van de levensloopvoorziening. Om ervoor te zorgen dat de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt waaraan een FLO-leeftijd van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar was gekoppeld, drie jaar kan overbruggen, zorgt het college voor een zodanige bijdrage in de levensloopvoorziening, dat betrokkene - bij het volgen van het LOGA-pad (zie hoofdstuk 9e) - vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt gedurende 3 jaar in een inkomen kan voorzien van 70% van zijn oude bezoldiging per jaar. Voor ambtenaren die een bezwarende functie bekleden, waaraan een FLO-leeftijd van 60 was gekoppeld, geldt dat het college zorgt voor een bijdrage in de levensloopvoorziening, waarmee - bij het volgen van het LOGA-pad (zie hoofdstuk 9e) - vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die, waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, gedurende 2 jaar in een inkomen kan worden voorzien van 70% van de oude bezoldiging. Dit is geregeld in artikel 9b:21.

Maakt de ambtenaar gedurende een andere periode van verlof gebruik van de levensloopvoorziening, dan verlaagt hij daarmee de mogelijke opname van de levensloopvoorziening tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof of verkort hij de periode dat zijn opname uit de levensloopvoorziening 70% van de oude bezoldiging bedraagt.
Vanaf de eerste van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar bereikt, kan betrokkene zijn OP laten ingaan (dit is het naar voren halen van het versterkt OP). Wanneer hij dat wil, moet hem op dat moment ontslag verleend worden op grond van artikel 8:2.
De ambtenaar kan er ook voor kiezen zijn ouderdomspensioen later te laten ingaan. Het pensioen dat hij op 62-jarige leeftijd zou ontvangen, wordt actuarieel verhoogd naarmate het OP later ingaat. Als betrokkene een eigen financieringsbron heeft voor een lange periode van onbezoldigd volledig verlof, kan dit gunstig zijn.
Als de ambtenaar gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid van het vijfde lid van artikel 9b:4, gaat het onbezoldigd volledig verlof zoveel later in als de keuze van artikel 9b:4 later is ingegaan.
Het later laten ingaan van de keuzemogelijkheden van artikel 9b:4 betekent dat een kortere periode overbrugd moet worden tot de pensioengerechtigde leeftijd. De ambtenaar is vrij in de manier waarop hij deze periode financiert. De ambtenaar kan bijvoorbeeld minder lang gebruik maken van de levensloopregeling (bijvoorbeeld omdat hij al eerder van de levensloopregeling gebruik heeft gemaakt of omdat hij gedurende kortere tijd een hogere uitkering wil uit de levensloopregeling). Ook kan de ambtenaar er voor kiezen om zijn ouderdomspensioen later dan vanaf 62 jaar te laten ingaan (het versterkt OP wordt dan minder ver naar voren gehaald). Omdat het ouderdomspensioen daardoor over een kortere periode wordt verspreid, resulteert dit in een hoger ouderdomspensioen. Voor ambtenaren met een lage OP-opbouw kan dit een interessante optie zijn.
Het later laten ingaan van de keuzemogelijkheden van artikel 9b:4 betekent dat over een langere periode ouderdomspensioen wordt opgebouwd.
Lid 1
Hier is sprake van een nieuwe vorm van verlof. Het verschil met het verlof, bedoeld in artikel 6:9, is dat de werkgever deze vorm van verlof kan opleggen. Omdat sprake is van een nieuwe vorm van onbezoldigd verlof, is ook artikel 6:10 lid 4 niet van toepassing. Artikel 6:10, lid 4, regelt namelijk dat de pensioenopbouw tijdens de periode van verlof volledig voor rekening komt van de ambtenaar, tenzij het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend. Bij de vorm van onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, volgt de premie gedurende de gehele periode van verlof met een maximum van drie, respectievelijk twee jaar de normale werkgeverswerknemersverdeling. Zie ook artikel 9b:12.
Lid 2
Als het college op 31 december 2005 aan de functie van de ambtenaar een FLO-leeftijd gekoppeld had van 60 jaar gaat het onbezoldigd volledig verlof in op de eerste van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar bereikt.
Lid 4
Bij ambtenaren op wie artikel 9b:4 feitelijk van toepassing is en die hebben gekozen voor het vijfde lid van artikel 9b:4 schuift de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof automatisch op. Op de ambtenaar met een functie, waaraan het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd gekoppeld had van 59 of 60 jaar, is artikel 9b:4 feitelijk niet van toepassing. De leeftijd waarop onbezoldigd volledig verlof wordt verleend, ligt namelijk op hetzelfde moment (bij FLO-leeftijd 59 jaar) of komt eerder (bij FLO-leeftijd 60 jaar) dan het moment, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid. Om ook deze ambtenaren de mogelijkheid te bieden langer ouderdomspensioen op te bouwen door langer door te werken tegen de normale bezoldiging, is de keuzevrijheid voor het later laten ingaan van het onbezoldigd volledig verlof in dit artikel opgenomen.
Het voordeel van langer doorwerken is dat de ambtenaar langer ouderdomspensioen opbouwt.
De voorwaarde is dat de ambtenaar medisch geschikt is om langer door te werken. De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.
Lid 5
De periode dat de dienstbetrekking voortduurt, kan ook korter zijn, wanneer de ambtenaar eerder dan na 3 jaar ontslag neemt. De periode van 3 respectievelijk 2 jaar is gekoppeld aan de verwachte deelname aan de levensloopregeling voor 3 respectievelijk 2 jaar tegen een uitkering van 70%. Het college zorgt namelijk voor een zodanige bijdrage in de levensloopvoorziening, dat ambtenaren die een bezwarende functie bekleden, waaraan een FLO-leeftijd was gekoppeld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar vanaf de leeftijd van 59 jaar - bij het volgen van het LOGA-pad (zie hoofdstuk 9e) - gedurende 3 jaar in een inkomen kunnen voorzien van 70% van de oude bezoldiging per jaar. Voor ambtenaren die een bezwarende functie bekleden, waaraan een FLO-leeftijd van 60 was gekoppeld, geldt dat het college zorgt voor een bijdrage in de levensloopvoorziening, waarmee - bij het volgen van het LOGA-pad (zie hoofdstuk 9e) - vanaf de leeftijd van 60 jaar gedurende 2 jaar in een inkomen kan worden voorzien van 70% van de oude bezoldiging.
Het college moet conform de Algemene wet bestuursrecht binnen 8 weken op het verzoek van de ambtenaar beslissen.
Artikel 9b:12 Pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof (T)

Zolang deze ambtenaren in dienst zijn van de gemeente wordt conform het Pensioenreglement pensioen opgebouwd. Het Pensioenreglement zegt echter niets over de premieverdeling. Dit artikel regelt de premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof, voor zover dit verlof langer is dan drie, respectievelijk twee jaar.
Voor de volledigheid wordt het complete beeld geschetst van:
- de grondslag voor pensioenopbouw
- de duur van pensioenopbouw tegen doorsneepremie
- de premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar van pensioenopbouw binnen het FLO-overgangsrecht

De grondslag voor pensioenopbouw
In het Pensioenreglement wordt verschil gemaakt in de grondslag voor pensioenopbouw bij onbezoldigd volledig verlof
- met opname van levenslooptegoed en
- zonder opname van levenslooptegoed.

Onbezoldigd volledig verlof met opname van levenslooptegoed
Het Pensioenreglement bepaalt dat in een situatie van onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed pensioen wordt opgebouwd over de volledige bezoldiging, tenzij de opname uit de levenslooppot minder bedraagt dan 70%. In dat laatste geval wordt pensioen opgebouwd over dat lagere percentage.
Onbezoldigd volledig verlof zonder opname van levenslooptegoed
Het Pensioenreglement bepaalt dat in een situatie van onbetaald verlof zonder opname van levenslooptegoed pensioenopbouw plaatsvindt over zijn oude inkomen, als ware er geen sprake van onbetaald verlof. Er vindt dus pensioenopbouw plaats over de volledige bezoldiging.
De duur van pensioenopbouw tegen doorsneepremie
In het Pensioenreglement is geregeld dat reguliere ambtenaren tijdens onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed maximaal één jaar pensioen op kunnen bouwen tegen de doorsneepremie. Voor ambtenaren met FLO-overgangsrecht maakt het Pensioenreglement een uitzondering. Zij bouwen tijdens het onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed voor een onbeperkte periode pensioen op tegen de doorsneepremie. Voorwaarde daarbij is wel dat zij dat onbetaald verlof direct voorafgaand aan het ouderdomspensioen genieten.
Bij onbezoldigd volledig verlof zonder opname van levenslooptegoed bouwen ambtenaren met FLO-overgangsrecht net als andere ambtenaren voor onbeperkte duur pensioen op tegen doorsneepremie.
De premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar van pensioenopbouw bi nnen het FLO-overgangsrecht
In de Pensioenovereenkomst wordt geregeld dat de normale werkgevers-werknemerspremieverdeling gelijk is aan 70%-30%. Dit betekent dat de gemeentelijke werkgever 30% van de premie (namelijk het werknemersdeel) op de ambtenaar verhaalt. Dit wordt ook gehanteerd gedurende de eerste drie, respectievelijk twee, jaar van het onbezoldigd volledig verlof.
Na deze drie respectievelijk twee jaar komt 100% van alle voor de ambtenaar verschuldigde premies ten laste van die ambtenaar zelf. De werkgever, die de verschuldigde premies afdraagt aan het ABP verhaalt na drie respectievelijk twee jaar 100% op de ambtenaar. Dit regelt artikel 9b:12.
Het verhaal van de premie (30% in de eerste drie/twee jaar, 100% daarna) kan op de volgende manieren:
- Als de ambtenaar levenslooptegoed opneemt tijdens het onbezoldigd verlof kan de werkgever het werknemersdeel van de pensioenpremie direct inhouden op de uitbetaling van de levensloopuitkering.
- Als de ambtenaar geen levenslooptegoed opneemt tijdens het onbezoldigd verlof kan het bedrag dat de werkgever wil verhalen op de medewerker niet verrekend worden met een betaling vanuit de gemeente aan de ambtenaar. Er ontstaat een vordering van de gemeente op de ambtenaar. De gemeente dient afspraken te maken met de ambtenaar hoe deze vordering ingelost wordt. Vast staat wel dat er feitelijke betaling van de ambtenaar aan de gemeente dient plaats te vinden. Er volgen immers geen perioden meer waarin de gemeente de vordering kan verrekenen met betalingen aan de ambtenaar; het onbezoldigd volledig verlof duurt voort totdat het ouderdomspensioen ingaat.

Artikel 9b:19 Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)
Als iemand arbeidsongeschikt raakt gelden de normale regels bij arbeidsongeschiktheid. Hoofdstuk 7 is dus van toepassing. Betrokkene en college zoeken naar een andere functie. Ook volgt de bezoldiging de reguliere regels van loondoorbetaling bij ziekte.
Lid 1
Dat artikel 8:4 en artikel 8:5 niet van toepassing zijn, betekent dat, anders dan bij ‘reguliere’ gedeeltelijk arbeidsongeschikten, er na een periode van 24 maanden (bij volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikten), dan wel 36 maanden (bij gedeeltelijk arbeidsongeschikten), geen sprake mag zijn van ontslag. Definitieve herplaatsing is wel mogelijk.
Deze regels gelden ook voor ambtenaren die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Omdat zij echter – tijdelijk – geen restverdiencapaciteit hebben, heeft bij hen het zoeken naar een andere

functie geen nut en zal om die reden ook geen sprake zijn van definitieve herplaatsing. Als deze ambtenaren herstellen, gaan de regels gelden, zoals deze gelden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
De ambtenaar die tussen de leeftijd van 50 en 55 jaar volledig en duurzaam arbeidsongeschikt raakt, mag 24 maanden na arbeidsongeschiktheid (of zoveel eerder als UWV daar toestemming voor geeft) ontslag verleend worden.
Lid 2
Om te realiseren dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte of de volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikte vanaf zijn 55e gelijke rechten heeft als iemand die niet (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is, moet de betrokken ambtenaar indien hij niet herplaatst is, beter gemeld worden op de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij 55 wordt. Hij heeft vanaf dat moment dezelfde keuzes als een ambtenaar die niet ziek is, zij het dat 50% doorwerken tegen 90% salaris wegens ziekte waarschijnlijk niet mogelijk is voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, dat 50% werken tegen 90% salaris zeker niet mogelijk is voor volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikten en dat 100% doorwerken met een bonus voor beide categorieën in ieder geval niet mogelijk is.
Omdat de betrokken ambtenaren beter gemeld zijn, is artikel 7:3 (de regels rond loondoorbetaling bij ziekte) vanaf dat moment niet meer van toepassing. De bezoldiging van betrokkene wordt uitbetaald conform de regels van het overgangsrecht.
Vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar 59 wordt, krijgen deze ambtenaren onbezoldigd volledig verlof, waarvan zij de eerste periode gebruik kunnen maken van de levensloopregeling en de leeftijd van 62 jaar van het versterkt OP.
Lid 3
Als een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar was gesteld, wordt de ambtenaar op de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij die leeftijd bereikt, hersteld verklaard.
Lid 4
Op de ambtenaar die ziek wordt tussen zijn 50e en zijn 55e jaar, blijven artikel 9b:4 tot en met 9b:18 van toepassing. Artikel 9b:4 blijft van toepassing, voor zover de keuzes die daarin worden genoemd, gezien de medische geschiktheid nog mogelijk zijn. Dat kan betekenen dat alleen de opties niet werken met doorbetaling van 80% van de bezoldiging of ontslag onder toekenning van een bonus nog mogelijk zijn.
Lid 5
Uitgangspunt hierbij is een FLO-leeftijd van 55 jaar. Dat betekent dat hij vanaf zijn 55e al gebruik maakt van de keuzes van artikel 9b:4. In het zesde lid is opgenomen dat een hogere leeftijd geldt, als een hogere FLO-leeftijd was vastgesteld.
De ambtenaar die vanaf zijn 55e jaar arbeidsongeschikt raakt, wordt niet ziek gemeld. Hij blijft gebruik maken van de keuzes van artikel 9b:4, voor zover dat medisch gezien mogelijk is.
Als de ambtenaar gekozen had om 100% door te werken met een bonus, en hij dat wegens ziekte niet meer kan, moet hij een van de andere opties van artikel 9b:4, eerste lid, kiezen. Als hij vanwege ziekte ook niet meer de keuze heeft om 50% te werken tegen 90% van het salaris, resteren voor hem alleen nog de keuze van volledig buitengewoon verlof, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging en de keuze van volledig ontslag op grond van artikel 8:1, waarbij een bonus wordt verstrekt van 100% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus. Deze bonus wordt berekend naar rato van de tijd die resteert tot het moment, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid.
Het is niet eenduidig vast te stellen na hoeveel tijd van ziekte vast staat dat de ambtenaar de door hem gemaakte keuze niet meer kan voortzetten. Dat zal per ziektegeval verschillen. De arbo-arts speelt hierin een rol.
Lid 6
Als een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar was gesteld, geldt het vijfde lid bij het bereiken van die hogere leeftijd. Het vijfde lid is dus pas van toepassing als de keuze op grond van artikel 9b:4 daadwerkelijk geëffectueerd is.
Artikel 9b:20 Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte (T)
Lid 1
In het eerste lid is de salarisbevriezing geregeld voor de ambtenaar die ziek is geworden en in het kader van deze ziekte herplaatst wordt.
Lid 2
Als het totaalinkomen (onder andere loon + vergoedingen + toelagen) in de nieuwe functie buiten de gemeentelijke organisatie lager is, maken gemeente en medewerker afspraken over een financiële regeling.
Artikel 9b:21 Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)
In hoofdstuk 9e, de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht, is onder andere geregeld dat de ambtenaar een zodanige levensloopbijdrage ontvangt dat hij op de leeftijd waarop het onbezoldigd volledig verlof ingaat (standaard op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt) een tegoed kan bereiken overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging.
Voor een ambtenaar die een FLO-functie bekleedde waaraan een FLO-leeftijd van 60 was verbonden, geldt dat hij op de leeftijd waarop het onbezoldigd volledig verlof ingaat (standaard op de eerste dag

van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar bereikt) een tegoed bereikt kan hebben overeenkomend met 140%.
Artikel 9b:22 Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)
In ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht:inkoop pensioen) is uitgebreid ingegaan op de inkoop van extra ouderdomspensioen.
Lid 1
Voor het begrip dienstjaren geldt de definitie van artikel 9b:2.
Het recht op inkoop extra ouderdomspensioen geldt alleen voor mensen die op 1 januari 2006 en hierna onafgebroken in een bezwarende functie hebben gewerkt. Omdat dit artikel onderdeel is van de paragraaf die deze "overgangsgroep" behandelt, is dit niet expliciet in lid 1 opgenomen.
ABP geeft op verzoek van de werkgever voor de door de werkgever aangegeven jaren aan wat het inkomen en de deeltijdfactor was. Hierop wordt het bedrag gebaseerd dat op 53-jarige leeftijd wordt gestort. Het streven van deze storting is dat de medewerker op de leeftijd van 62 jaar een bedrag heeft ter hoogte van 9 maanden x 76% van het gemiddelde loon over de dienstjaren als brandweer- of ambulancemedewerker tot 53 jaar. Hoe hoog het uiteindelijke pensioen van de medewerker is, is van veel factoren afhankelijk (dienstjaren, deeltijdfactoren, moment van uittreden etc). LOGA-partijen hebben hierover dus geen individuele garanties afgesproken. Goed om te weten is dat ABP over de jaren tot 2004 het loon doorgeeft van 2004. Voor die tijd hanteerde ABP het eindloonsysteem en zijn geen loongegevens bewaard van voorliggende jaren.
Wanneer ABP de gevraagde gegevens niet heeft, bijvoorbeeld omdat het vrijwilligersjaren betreft of jaren buiten de dienst van de gemeente (zie definitie van artikel 9b:2), moet de medewerker aantonen wat het inkomen is geweest, zodat een berekening gemaakt kan worden van de storting die op 53-jarige leeftijd wordt gedaan. Als de medewerker dit niet kan aantonen en dat inkomen is ook niet (meer) bekend bij de gemeente, dan kan de gemeente de volgende leidraad hanteren. Voor vrijwilligersjaren kan de gemeente uitgaan van het inkomen van een vrijwilliger dat in het jaar voorafgaand aan de storting voor een vrijwilliger gold. Dit bedrag hoeft niet meer te worden geïndexeerd. Daarbij geldt het inkomen dat hoort bij de rang die de betreffende medewerker als vrijwilliger had. Voor medewerkers die werkzaam waren bij een ambulancedienst in de particuliere sector kan de gemeente het salaris uit het jaar voorafgaand aan de storting hanteren dat gekoppeld was aan een vergelijkbare functie binnen de gemeentelijke ambulancedienst. Ook dit bedrag hoeft niet meer te worden geïndexeerd.
Welke elementen van dit inkomen als inkomen gebruikt moet worden in de formule uit de eerste zin van het eerste lid, wordt bepaald naar analogie van artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Op de storting in ABP Extra Pensioen is de omkeerregel van toepassing. Dit betekent dat bij storting in AEP geen loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en premies zorgverzekeringswet worden ingehouden.
De indexatiefactor wordt jaarlijks door ABP vastgesteld. De werkgever vraagt de indexatiefactoren op bij het ABP.
Wat moet de werkgever doen?
Als de medewerker 53 jaar wordt, berekent de werkgever het bedrag dat moet worden gestort in AEP. De gegevens die de werkgever nodig heeft voor de berekening kunnen worden opgevraagd bij het ABP.

1. De werkgever signaleert dat de betrokken medewerker binnenkort 53 jaar wordt.
2. De werkgever laat medewerker een formulier tekenen waarmee de medewerker toestemming geeft aan het ABP om de benodigde gegevens aan de werkgever te verstrekken. Geeft de medewerker geen toestemming dan kan de werkgever het ouderdomspensioen van die medewerker niet versterken. Er vindt dan geen storting van de werkgever plaats. De werkgever heeft de toestemming nodig om de gegevens op te vragen die nodig zijn om de benodigde storting te kunnen berekenen. Bij de ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht:inkoop pensioen) is een voorbeeldbrief opgenomen waarmee de werkgever de werknemer om toestemming kan verzoeken.
3. De werkgever vraagt bij het ABP de pensioengevende inkomens en deeltijdfactoren per jaar op van dienstjaren van betrokken medewerker bij de brandweer of ambulance. Ook vraagt de werkgever de indexatiefactoren over de betreffende dienstjaren op. Hiertoe neemt de werkgever contact op met de BU-SV, Verstrekken Informatie Klantgroepen (VIK) van het ABP, postbus 4806, 6401 JL Heerlen.
4. De werkgever vermenigvuldigt de inkomens per dienstjaar met de deeltijdfactor, met de indexatiefactor, telt deze bedragen bij elkaar op en deelt ze door het totaal aantal jaar. Tenslotte vermenigvuldigt hij dit bedrag met 57%. Vervolgens vermenigvuldigt hij dit met de leeftijdsafhankelijke factor zoals die op dat moment bij leeftijd 53 geldt.
5. De werkgever stort het bedrag in AEP van betrokkene. Het bedrag wordt gestort op de rekening van het ABP Extra Pensioen (59.34.95.004, ABN/AMRO in Heerlen) onder vermelding van 81, direct gevolgd met het klantnummer van de medewerker (dus bijvoorbeeld als de medewerker klantnummer 123456789 heeft: o.v.v. 81123456789)

Bij stap 3 geldt dat het pensioengevend inkomen, zoals dat bij ABP bekend is, over de jaren tot 2004 afgerekend wordt op het inkomen van peildatum 1 januari 2004. Dit houdt verband met de wijziging van eindloonstelsel naar middelloonstelsel, dat per 1 januari 2004 is ingevoerd.
Lid 2
Om diverse redenen kan de fiscale ruimte zodanig zijn, dat niet de gehele storting uit lid 1 gedaan kan worden. ABP controleert jaarlijks eenmaal, in november, of de medewerker voldoende fiscale ruimte heeft. Het kan zijn dat de werkgever de storting in ABP Extra Pensioen al voor die tijd heeft gedaan, omdat de medewerker al voor november 53 jaar is geworden. Blijkt dat er onvoldoende fiscale ruimte was om de volledige storting in ABP Extra Pensioen te doen, dan stort ABP het teveel na de controle terug naar de werkgever, die dat op zijn beurt doorstort naar de medewerker. Wanneer een bedrag aan de medewerker wordt overgemaakt, is hier het reguliere bruto-nettotraject op van toepassing. Dit betekent dat er loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en premies zorgverzekeringswet over worden betaald en ingehouden.
Lid 3
De medewerker die om welke reden dan ook eerder uittreedt dan op de leeftijd van 53 jaar, heeft ook recht op het bedrag dat in lid 1 genoemd is. Dat bedrag wordt bij uitdiensttreden in AEP gestort. Omdat dat bedrag dus langer kan renderen, wordt een andere leeftijdsafhankelijke factor toegepast (zie artikel 9b:22a), namelijk die factor die bij de leeftijd van uittreden hoort. Lid 2 is hierbij van overeenkomstige toepassing.
Lid 4
Het bedrag dat in AEP wordt gestort en het bedrag dat wegens onvoldoende ruimte aan de medewerker wordt overgemaakt, behoort niet tot het pensioengevend inkomen. Hierover wordt dus geen pensioen opgebouwd en worden dus geen pensioenpremies afgedragen.
Lid 5
Het bedrag dat in AEP wordt gestort en het bedrag dat wegens onvoldoende ruimte aan de medewerker wordt overgemaakt, behoort niet tot de bezoldiging. Dit betekent dat hierover geen vakantietoeslag wordt betaald. Omdat het tevens geen salaris is, wordt hierover ook geen eindejaarsuitkering berekend.
Lid 6
De medewerker kan de wens hebben eerder dan op 54-jarige leeftijd te weten wat het effect is van het bedrag dat op 53-jarige leeftijd in ABP Extra Pensioen is gestort. Hiermee kan hij eerder anticiperen op de vraag of hij zijn keuzemoment wil uitstellen. Daarom kan de medewerker zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie te geven van het verwachte stortingsbedrag. Met een rekentool op abp.nl kan de medewerker dan berekenen wat dit bedrag zou betekenen voor de verwachte hoogte van zijn pensioen. Het college bepaalt in overleg met de medewerker het geschikte moment voor de eenmalige indicatie. Hierbij wordt geadviseerd rekening te houden met mogelijke carrièrestappen van de medewerker. Als die nog worden verwacht dan is het geven van een indicatie niet zinvol. De berekening van dat bedrag is namelijk gebaseerd op de huidige situatie en houdt met eventuele carrièrestappen geen rekening.
Artikel 9b:22a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)
De leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de actuariële tarieven die ABP hanteert. In de tabel zijn meerdere leeftijdsafhankelijke factoren genoemd. Welke factor gebruikt moet worden is afhankelijk van de leeftijd die de ambtenaar heeft op het moment dat de werkgever de storting in ABP Extra Pensioen doet. In principe is dat op de leeftijd van 53 jaar, maar er zijn uitzonderingen denkbaar dat de storting op een andere leeftijd geschiedt. Voor meer informatie over de diverse uitzonderingen zie ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht:inkoop pensioen).
Voorbeeld
Stel dat op de leeftijd van 62 jaar een bedrag gegenereerd moet zijn van € 10.000 (fictief bedrag). Om dit te bereiken moet, bij de rendementen die ABP verwacht op de leeftijd van 53 jaar een bedrag van € 7.850 gestort worden (€ 10.000 x 0,785). Als er op een later moment dan op 53-jarige wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger.
Als ABP de actuariële tarieven wijzigt, wijzigen LOGA-partijen ook de leeftijdsafhankelijke factor.
Artikel 9b:22b Inkoop OP bij regionalisering (T)
In artikel 9b:22, lid 3, is geregeld dat de werkgever een bedrag in ABP Extra Pensioen stort als de ambtenaar vóór de leeftijd van 53 jaar uit de bezwarende functie treedt. Bij de regionalisering treedt de ambtenaar uit de bezwarende functie. Als de ambtenaar ten tijde van deze regionalisering jonger is dan 53 jaar, zou de werkgever dus op dat moment een storting moeten doen. Deze storting op een eerder moment dan 53 jaar heeft gevolgen voor de uiteindelijke hoogte van het pensioen. Deze gevolgen kunnen positief of negatief zijn, afhankelijk van het rendement dat het gestorte bedrag oplevert. Door de eerdere storting wordt het rendementsrisico dus bij de ambtenaar gelegd. Dit wijkt af van het FLO-overgangsrecht.
Om zo dicht mogelijk bij de afspraken van het FLO-overgangsrecht te blijven, is geregeld dat bij overgang naar een bezwarende functie vanwege de regionalisering, er voor de ambtenaar geen verandering komt in de afspraak over het inkopen van extra pensioen. Dit betekent dat de storting nog steeds op 53 jaar plaatsvindt. De nieuwe werkgever doet een storting naar rato van het totaal aantal dienstjaren in de bezwarende functie, dus zowel die bij de nieuwe werkgever, als die bij de gemeente en diens

voorgangers. De gemeente en de nieuwe werkgever moeten samen tot afspraken komen hoe de kosten van inkoop OP verdeeld worden.
Artikel 9b:23 Werkingssfeer (T)
In artikel 9b:1 is al genoemd dat ambtenaren vanaf 31 december 2005 onafgebroken in de functie gewerkt moeten hebben, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.
Artikel 9b:24 Doorwerken zolang dat medisch verantwoord is en tenzij tweede loopbaan gestart wordt (T)
Zolang het medisch verantwoord is, blijft de ambtenaar werkzaam in de bezwarende functie tot het moment dat hij op grond van artikel 9b:28 buitengewoon verlof verleend wordt, onder doorbetaling van 75%, respectievelijk 78% of 80% van de bezoldiging. Dit doorwerken gebeurt vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, voor 50% werken onder doorbetaling van 90% van de bezoldiging (voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60% werken tegen doorbetaling van 95% van de bezoldiging).
Dit doorwerken geldt niet als ambtenaren in het kader van het loopbaanplan op grond van artikel 9b:25 een andere functie aanvaarden of als er anderszins in het kader van het loopbaanplan hierover andere afspraken gemaakt worden. In artikel 9b:25 wordt hoofdstuk 9a van toepassing verklaard op ambtenaren in een bezwarende functie, die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren hadden. Hoofdstuk 9a verplicht hen mee te werken aan de tweede loopbaan.
Het toewerken naar deze tweede loopbaan is onder meer van belang om hiermee voortijdige uitval wegens arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Uit het rapport van het Coronel-instituut van 2004 blijkt dat gezondheidsrisico's vaak al ver voor het bereiken van de 55-jarige leeftijd ontstaan. Een aanzienlijk percentage van de medewerkers kan om die reden niet tot de leeftijd van 55 jaar doorwerken in de bezwarende functie. Om die reden moet met al deze ambtenaren tijdig een loopbaanplan worden opgesteld, waarin afspraken worden gemaakt over opleiding en begeleiding naar een aangepaste functie-invulling of een andere functie voorafgaand aan het moment dat het uitoefenen van de bezwarende functie om gezondheidsredenen niet langer verantwoord is.
Artikel 9b:25 Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)
Lid 1
Ambtenaren met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie moeten meewerken aan een tweede loopbaan. Deze plicht geldt tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin zij de leeftijd van 55 jaar bereiken. Gedurende deze periode gelden alle bepalingen uit hoofdstuk 9a, voor zover daar in dit artikel niet van is afgeweken.
Als de ambtenaar op de leeftijd van 55 jaar niet is begonnen aan een tweede loopbaan, gelden de artikelen 9b:26 tot en met 9b:43. Deze ambtenaar gaat op de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, 50% werken tegen 90% bezoldiging (of, voor ambulancepersoneel 60% werken tegen 95% van de bezoldiging). Vervolgens gaat hij op een latere leeftijd met gedeeltelijk betaald buitengewoon verlof en gaat hij op de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt met onbezoldigd verlof. Wanneer de ambtenaar voor de leeftijd van 55 jaar in het kader van de tweede loopbaan een functie heeft aanvaard, geldt vanaf dat moment de gewone rechtspositie en vallen zij niet meer onder dit hoofdstuk.
In de leden 3 tot en met 7 zijn bepalingen opgenomen die afwijken van de bepalingen van hoofdstuk 9a.
Lid 2
Als een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar was gesteld, geldt de plicht om mee te werken aan de tweede loopbaan tot het bereiken van die hogere leeftijd. Als de tweede loopbaan op die leeftijd niet is begonnen, gelden de artikelen 9b:26 tot en met 9b:43 vanaf dat moment.
Lid 3
Dit recht geldt alleen voor brandweerpersoneel. De verwachting is dat ambulancepersoneel extern meer geschikte functies zal kunnen vinden.
Lid 6
Deze salarisbevriezing is ruimer dan de salarisgarantie van artikel 9a:11.
Lid 7
Als het totaalinkomen (onder andere loon + vergoedingen + toelagen) in de nieuwe functie buiten de gemeentelijke organisatie lager is, maken gemeente en medewerker in het kader van het loopbaanplan afspraken over een financiële regeling.
Artikel 9b:26 Recht voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)
Uitgangspunt bij dit artikel is dat op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, op 31 december 2005 een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55 jaar.
Lid 1
Het overgangsrecht dat in de CAO 2005-2007 is overeengekomen, is gebaseerd op de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.
De duur van de periode dat 50% gewerkt wordt tegen doorbetaling van 90% van het salaris is afhankelijk van net aantal dienstjaren dat betrokkene op 1 januari 2006 had. De duur is namelijk tot het moment dat betrokkene gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof wordt verleend (artikel 9b:28).

Dat 60% werken tegen 95% van de bezoldiging voor ambulancepersoneel als alternatief geldt voor 50% werken tegen 90% van de bezoldiging heeft met de mogelijkheid te maken dat ambulancepersoneel in verband met vakbekwaamheidseisen minimaal 60% van een volledige betrekking (= 60% van 36 uur per week) moet werken.
Lid 2
Als in een gemeente op 31 december 2005 voor de functie van de betreffende ambtenaar een FLO-leeftijd van 56 of ouder gold, geldt het recht pas vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar die leeftijd bereikt. Het overgangsrecht gaat dus op een later moment in dan vanaf 55 jaar. Ook het moment van gedeeltelijk doorbetaald verlof van artikel 9b:28 schuift dan op. In al deze gevallen geldt wel dat het onbezoldigd volledig verlof ingaat vanaf de leeftijd van 59 jaar (artikel 9b:35).
Ambtenaren met een functie, waarvoor een FLO-leeftijd was vastgesteld van 59 of 60 jaar, gaan dus direct met onbezoldigd volledig verlof. Op hen is artikel 9b:26 (net als artikel 9b:28; zie de toelichting op artikel 9b:28, lid 2) feitelijk niet van toepassing. De leeftijd waarop zij met onbezoldigd volledig verlof gaan, komt namelijk eerder dan de leeftijd bedoeld in artikel 9b:26 voor 50% gaan werken tegen 90% bezoldiging, respectievelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging. Voor de toelichting op ambtenaren, werkzaam in een functie, waarvoor een FLO-leeftijd van 59 jaar was gesteld, zie de toelichting op lid 5. Voor de toelichting op ambtenaren, werkzaam in een functie, waarvoor een FLO-leeftijd van 60 jaar was gesteld, zie het tweede lid van artikel 9b:35.
Lid 3
De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.
Lid 4
Zie toelichting op artikel 9b:43.
Lid 5
Men kan er ook voor kiezen om later dan met 55 jaar het overgangsrecht in te laten gaan. In dit geval gaat ook het onbezoldigd volledig verlof van artikel 9b:35 later in. Als iemand hiervoor kiest kan hij het ouderdomspensioen later laten ingaan. Het ouderdomspensioen wordt dan over minder jaren gespreid, waardoor de uitkering per jaar hoger wordt.
De ambtenaar met een bezwarende functie, waarvoor het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 59 jaar had vastgesteld, heeft geen andere keuze dan onbezoldigd volledig verlof, ingaande vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt. In artikel 9b:35 is opgenomen dat de ingangsdatum van dit onbezoldigd volledig verlof opgeschoven kan worden. Het onbezoldigd volledig verlof van de ambtenaar met een bezwarende functie, waarvoor het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 60 jaar had vastgesteld, gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. Ook hij kan de ingangsdatum van dit onbezoldigd volledig verlof opschuiven.
Zie verder ook de toelichting op artikel 9b:35.
Lid 6
Het college moet conform de Algemene wet bestuursrecht binnen 8 weken op het verzoek van de ambtenaar beslissen.
Artikel 9b:27a Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:26 (T)
Omdat de toelage onregelmatige dienst onderdeel uitmaakt van de bezoldiging, die grondslag is voor de betaling die op grond van artikel 9b:26 gedaan wordt, bestaat geen apart recht op een toelage onregelmatige dienst. Deze toelage zou dan namelijk dubbel betaald worden. Ditzelfde geldt voor de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage.
Artikel 9b:28 Gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)
Uitgangspunt bij dit artikel is dat op 31 december 2005 een FLO-leeftijd was vastgesteld van 55 jaar.
Lid 1
Hier is sprake van een nieuwe vorm van verlof, die, in tegenstelling tot het verlof als bedoeld in artikel 6:4:5, verleend kan worden voor maximaal 3 jaar. De duur van het verlof is afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006 en wordt bepaald op de wijze zoals aangegeven in het eerste lid. Het buitengewoon verlof wordt gezien als een vroegpensioenregeling. Daarom wordt dit fiscaal extra belast.
Lid 2
Voorbeeld
Als op 31 december 2005 voor de functie van de betreffende ambtenaar een FLO-leeftijd van 56 was vastgesteld, en deze ambtenaar had op 1 januari 2006 11 dienstjaren, geldt dat hij tot de leeftijd van 58 jaar (57 + 1) moet doorwerken. Vanaf dat moment wordt, tot het moment van onbezoldigd volledig verlof (59 jaar) 78% van zijn bezoldiging doorbetaald. Ook als een hogere FLO-leeftijd was vastgesteld, geldt echter wel dat het onbezoldigd volledig verlof ingaat vanaf de eerste van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt.
Ambtenaren met een functie, waarvoor een FLO-leeftijd was vastgesteld van 59 of 60 jaar, gaan dus direct met onbezoldigd volledig verlof (vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de

leeftijd van 59, respectievelijk 60 jaar, is bereikt). Op hen is artikel 9b:28 (net als artikel 9b:26, zie de toelichting op artikel 9b:26, lid 2) feitelijk niet van toepassing. De leeftijd waarop zij met onbezoldigd volledig verlof gaan, komt namelijk eerder dan de leeftijd bedoeld in artikel 9b:28 (gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof). Voor hen is in artikel 9b:35 bepaald dat zij de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof kunnen opschuiven.
De duur van de door de ambtenaar gemaakte keuze wordt dus korter naarmate een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar gold.
Zie verder de toelichting op artikel 9b:35.
Artikel 9b:29 Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28 (T)
De premie volgt de normale werkgevers-werknemersverdeling. Dit betekent dat de gemeentelijke werkgever de werknemerspremie op de ambtenaar verhaalt.
Artikel 9b:31 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:26 en 9b:28 (T)
Gedurende de periode dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:26 voor 50% werkt (respectievelijk 60% voor ambulancepersoneel), bouwt hij voor 50%, respectievelijk 60% vakantie op. Gedurende de periode dat op grond van artikel 9b:28 gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend wordt, wordt geen vakantie opgebouwd.
Artikel 9b:34 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:26 en artikel 9b:28 (T)
Verrekening van inkomsten vindt plaats als er ten laste van de gemeente bezoldiging of een uitkering wordt verstrekt, zonder dat daar die arbeid tegenover staat, die behoort bij de doorbetaalde bezoldiging of uitkering. Dit is bij ambtenaren met, op 1 januari 2006, minder dan 20 dienstjaren tijdens de periode van:

- 50% werken tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging (of 60% werken tegen 95% bezoldiging voor ambulancepersoneel) (artikel 9b:26);
- volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 75%, respectievelijk 78% of 80% van de bezoldiging (artikel 9b:28).

Tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof (artikel 9b:35), wordt ten laste van de gemeente geen betaling aan de ambtenaar gedaan. Tijdens die periode is dan ook geen sprake van verrekening van inkomsten.
Artikel 9b:35 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)
Algemeen
Betrokkene kan zijn verlof financieren door gebruik te maken van de levensloopvoorziening. Om ervoor te zorgen dat de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt waaraan een FLO-leeftijd van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar was gekoppeld, drie jaar kan overbruggen, zorgt het college voor een zodanige bijdrage in de levensloopvoorziening, dat betrokkene – uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer op het moment van onbezoldigd volledige verlof – onder voorwaarden vanaf zijn 59e jaar gedurende 3 jaar in een inkomen kan voorzien van 70% van zijn oude bezoldiging per jaar. Voor ambtenaren die een bezwarende functie bekleden, waaraan een FLO-leeftijd van 60 was gekoppeld, geldt dat het college zorgt voor een bijdrage in de levensloopvoorziening, waarmee – uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren op het moment van onbezoldigd volledig verlof – onder voorwaarden vanaf de leeftijd van 60 jaar gedurende 2 jaar in een inkomen kan worden voorzien van 70% van de oude bezoldiging. Dit is geregeld in artikel 9b:44.
Maakt de ambtenaar gedurende een andere periode van verlof gebruik van de levensloopvoorziening of heeft hij geen 20 dienstjaren op het moment van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, dan verlaagt hij daarmee de mogelijke opname van de levensloopvoorziening tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof of verkort hij de periode dat zijn opname uit de levensloopvoorziening 70% van de oude bezoldiging bedraagt.
Vanaf de leeftijd van 62 jaar kan betrokkene zijn OP laten ingaan (dit is het naar voren halen van het versterkt OP). Wanneer hij dat wil, moet hem op dat moment ontslag verleend worden op grond van artikel 8:2.
De ambtenaar kan er ook voor kiezen zijn ouderdomspensioen later te laten ingaan. Het pensioen dat hij op 62-jarige leeftijd zou ontvangen, wordt actuarieel verhoogd naarmate het OP later ingaat. Als betrokkene een eigen financieringsbron heeft voor een lange periode van onbezoldigd volledig verlof, kan dit gunstig zijn.
Als de ambtenaar gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid van het vijfde lid van artikel 9b:26, gaat het onbezoldigd volledig verlof zoveel later in als het moment van artikel 9b:26 later is ingegaan.
Het later laten ingaan van 50% werken tegen 90% salaris betekent dat een kortere periode overbrugd moet worden tot de pensioengerechtigde leeftijd. De ambtenaar is vrij in de manier waarop hij deze periode financiert. De ambtenaar kan bijvoorbeeld minder lang gebruik maken van de levensloopregeling (bijvoorbeeld omdat hij al eerder van de levensloopregeling gebruik heeft gemaakt of omdat hij gedurende kortere tijd een hogere uitkering wil uit de levensloopregeling). Ook kan de ambtenaar er voor kiezen om zijn ouderdomspensioen later dan vanaf de leeftijd van 62 jaar te laten ingaan (het versterkt OP wordt dan minder ver naar voren gehaald). Omdat het ouderdomspensioen daardoor over een kortere periode wordt verspreid, resulteert dit in een hoger ouderdomspensioen. Voor ambtenaren met een lage OP-opbouw kan dit een interessante optie zijn.

Het later laten ingaan van 50% werken tegen 90% salaris betekent dat over een langere periode ouderdomspensioen wordt opgebouwd.
Lid 1
Hier is sprake van een nieuwe vorm van verlof. Het verschil met het verlof, bedoeld in artikel 6:9, is de werkgever deze vorm van verlof kan opleggen. Omdat sprake is van een nieuwe vorm van onbezoldigd verlof, is ook artikel 6:10 lid 4 niet van toepassing. Artikel 6:10, lid 4, regelt namelijk dat de pensioenopbouw tijdens de periode van verlof volledig voor rekening komt van de ambtenaar, tenzij het verlof voor ten hoogste drie maanden wordt verleend. Bij de vorm van onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, volgt de premie gedurende de gehele periode van verlof met een maximum van drie, respectievelijk twee jaar de normale werkgevers- werknemersverdeling. Zie ook artikel 9b:36.
Lid 2
Als het college op 31 december 2005 aan de functie van de ambtenaar een FLO-leeftijd gekoppeld had van 60 jaar gaat het onbezoldigd volledig verlof in bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.
Lid 4
De ambtenaar met een functie, waaraan het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd gekoppeld had van 59 of 60 jaar, heeft de keuze om het moment van het onbezoldigd volledig verlof later te laten ingaan. Deze ambtenaar moet dan langer doorwerken tegen een volledig salaris. Deze ambtenaren hebben niet het recht, dat artikel 9b:26 biedt. Het moment van onbezoldigd volledig verlof komt namelijk eerder dan of valt gelijk met het moment, bedoeld in artikel 9b:26. De vrijheid die artikel 9b:26, vijfde lid, biedt om het recht later te laten ingaan en daarmee het moment van onbezoldigd volledig verlof later te laten ingaan, is voor ambtenaren in een functie met een FLO-leeftijd van 59 of 60 jaar dus geen automatisme. Daarom is de keuzevrijheid voor het later laten ingaan van het onbezoldigd volledig verlof in dit artikellid opgenomen.
Het voordeel voor de ambtenaar is, dat hij langer ouderdomspensioen opbouwt.
De voorwaarde is dat de ambtenaar medisch geschikt is om langer door te werken. De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.
Lid 5
Het college moet conform de Algemene wet bestuursrecht binnen 8 weken op het verzoek van de ambtenaar beslissen.
Combinatie van artikel 9b:26, 9b;28 en 9b:35.
Artikel 9b:26, 9b:28 en 9b:35 samen betekenen, uitgaande van een FLO-leeftijd van 55 jaar, het volgende:

A	B	C	D	E
Dienstjaren op 1 januari 2006	leeftijd ingang 50% werken tegen 90% bezoldiging	leeftijd ingang gedeeltelijk betaald verlof	percentage bezoldiging bij gedeeltelijk betaald verlof	leeftijd ingang onbezoldigd volledig verlof
15-20	55 jaar	56 jaar	80%	59 jaar
10-15	55 jaar	57 jaar	78%	59 jaar
5-10	55 jaar	58 jaar	75%	59 jaar
minder dan 5	55 jaar	59 jaar	--	59 jaar

Bij een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar schuift de datum van kolom B en C op terwijl de datum van kolom E gelijk blijven.
Als de ambtenaar er zelf voor kiest om de datum waarop hij 50% gaat werken tegen 90% van de bezoldiging op te schuiven (hij maakt dan gebruik van het vijfde lid van artikel 9b:26), schuift de datum van kolom B, C en E op.
Op de ambtenaar, waarvoor het college op 31 december 2005, op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, is alleen kolom E van toepassing. Zij kunnen dit moment opschuiven.
Artikel 9b:36 Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof (T)
Zolang deze ambtenaren in dienst zijn van de gemeente wordt conform het Pensioenreglement pensioen opgebouwd. Het Pensioenreglement zegt echter niets over de premieverdeling. Dit artikel regelt de premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof, voor zover dit verlof langer is dan drie, respectievelijk twee jaar.
Voor de volledigheid wordt het complete beeld geschetst van:
- de grondslag voor pensioenopbouw
- de duur van pensioenopbouw tegen doorsneepremie
- de premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar van pensioenopbouw binnen het FLO-overgangsrecht

De grondslag voor pensioenopbouw
In het Pensioenreglement wordt verschil gemaakt in de grondslag voor pensioenopbouw bij onbezoldigd volledig verlof
- met opname van levenslooptegoed en
- zonder opname van levenslooptegoed.

Onbezoldigd volledig verlof met opname van levenslooptegoed

Het Pensioenreglement bepaalt dat in een situatie van onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed pensioen wordt opgebouwd over de volledige bezoldiging, tenzij de opname uit de levenslooppot minder bedraagt dan 70%. In dat laatste geval wordt pensioen opgebouwd over dat lagere percentage.
Onbezoldigd volledig verlof zonder opname van levenslooptegoed
Het Pensioenreglement bepaalt dat in een situatie van onbetaald verlof zonder opname van levenslooptegoed pensioenopbouw plaatsvindt over zijn oude inkomen, als ware er geen sprake van onbetaald verlof. Er vindt dus pensioenopbouw plaats over de volledige bezoldiging.
De duur van pensioenopbouw tegen doorsneepremie
In het Pensioenreglement is geregeld dat reguliere ambtenaren tijdens onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed maximaal één jaar pensioen op kunnen bouwen tegen de doorsneepremie. Voor ambtenaren met FLO-overgangsrecht maakt het Pensioenreglement een uitzondering. Zij bouwen tijdens het onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed voor een onbeperkte periode pensioen op tegen de doorsneepremie. Voorwaarde daarbij is wel dat zij dat onbetaald verlof direct voorafgaand aan het ouderdomspensioen genieten.
Bij onbezoldigd volledig verlof zonder opname van levenslooptegoed bouwen ambtenaren met FLO-overgangsrecht net als andere ambtenaren voor onbeperkte duur pensioen op tegen doorsneepremie.
De premieverdeling tus sen werkgever en ambtenaar van pensioenopbouw binnen het FLO-overgangsrecht
In de Pensioenovereenkomst wordt geregeld dat de normale werkgevers-werknemerspremieverdeling gelijk is aan 70%-30%. Dit betekent dat de gemeentelijke werkgever 30% van de premie (namelijk het werknemersdeel) op de ambtenaar verhaalt. Dit wordt ook gehanteerd gedurende de eerste drie, respectievelijk twee, jaar van het onbezoldigd volledig verlof.
Na deze drie respectievelijk twee jaar komt 100% van alle voor de ambtenaar verschuldigde premies ten laste van die ambtenaar zelf. De werkgever, die de verschuldigde premies afdraagt aan het ABP verhaalt na drie respectievelijk twee jaar 100% op de ambtenaar. Dit regelt artikel 9b:36.
Het verhaal van de premie (30% in de eerste drie/twee jaar, 100% daarna) kan op de volgende manieren:
- Als de ambtenaar levenslooptegoed opneemt tijdens het onbezoldigd verlof kan de werkgever het werknemersdeel van de pensioenpremie direct inhouden op de uitbetaling van de levensloopuitkering.
- Als de ambtenaar geen levenslooptegoed opneemt tijdens het onbezoldigd verlof kan het bedrag dat de werkgever wil verhalen op de medewerker niet verrekend worden met een betaling vanuit de gemeente aan de ambtenaar. Er ontstaat een vordering van de gemeente op de ambtenaar. De gemeente dient afspraken te maken met de ambtenaar hoe deze vordering ingelost wordt. Vast staat wel dat er feitelijke betaling van de ambtenaar aan de gemeente dient plaats te vinden. Er volgen immers geen perioden meer waarin de gemeente de vordering kan verrekenen met betalingen aan de ambtenaar; het onbezoldigd volledig verlof duurt voort totdat het ouderdomspensioen ingaat.

Artikel 9b:43 Arbeidsongeschiktheid en garantiereg. bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)
Als iemand arbeidsongeschikt raakt gelden de normale regels bij arbeidsongeschiktheid. Hoofdstuk 7 is dus van toepassing. Betrokkene en werkgever zoeken naar een andere functie. Ook volgt de bezoldiging de reguliere regels van loondoorbetaling bij ziekte.
Lid 1
Lid 1 gaat over de ambtenaar die op grond van ziekte niet conform artikel 9b:26 (50% werken tegen 90% bezoldiging respectievelijk voor ambulancepersoneel 60% werken tegen 95% van de bezoldiging) kan werken. Op hem blijft hoofdstuk 7 van toepassing tot het moment dat de datum bereikt wordt, waarop conform artikel 9b:28 gedeeltelijk betaald verlof verleend wordt. Op dat moment wordt hij hersteld verklaard en wordt hem gedeeltelijk betaald buitengewoon verlof verleend. Op grond van artikel 9b:35 wordt hem vervolgens onbezoldigd volledig verlof verleend.
Lid 2, 3 en 5
De ambtenaar die ziek wordt na de leeftijd van 50 jaar wordt op het moment, bedoeld in artikel 9b:26 hersteld verklaard. Op hem is artikel 9b:26 van toepassing, voor zover zijn medische geschiktheid het mogelijk maakt dat hij 50% werkt tegen 90% van de bezoldiging (voor ambulancepersoneel 60% werkt tegen 95% van de bezoldiging). Is dat niet mogelijk dan is op hem het vierde lid van artikel 9b:26 van toepassing, waarin wordt verwezen naar het eerste lid van dit artikel. Dat betekent dat deze ambtenaar toch weer ziek gemeld wordt en pas beter gemeld wordt op het moment dat op grond van artikel 9b:28 gedeeltelijk betaald buitengewoon verlof verleend wordt. Vervolgens wordt ook hem op grond van artikel 9b:35 onbezoldigd volledig verlof verleend.
Lid 4
Als een hogere FLO-leeftijd was gesteld, wordt de ambtenaar bij het bereiken van die hogere leeftijd hersteld verklaard.
Artikel 9b:44
In hoofdstuk 9e, de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht, is onder andere geregeld dat de ambtenaar een zodanige levensloopbijdrage ontvangt dat hij bij het bereiken van 20 dienstjaren

op de leeftijd waarop het onbezoldigd volledig verlof ingaat (dit is standaard op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt) een tegoed kan bereiken overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging. Voor een ambtenaar die een FLO-functie bekleedde waaraan een FLO-leeftijd van 60 was verbonden, geldt dat hij op de leeftijd waarop het onbezoldigd volledig verlof ingaat (standaard op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt) een tegoed bereikt kan hebben overeenkomend met 140%. Als de ambtenaar minder dan 20 dienstjaren bereikt, gelden de 210% of 140% naar rato van het aantal bereikte dienstjaren.
Artikel 9b:45 Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 (T)
In de ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht:inkoop pensioen) is uitgebreid ingegaan op de inkoop van extra ouderdomspensioen.
Lid 1
Voor het begrip dienstjaren geldt de definitie van artikel 9b:2.
Het recht op inkoop extra ouderdomspensioen geldt alleen voor mensen die op 1 januari 2006 en hierna onafgebroken in een bezwarende functie hebben gewerkt. Omdat dit artikel onderdeel is van de paragraaf die deze “overgangsgroep” behandelt, is dit niet expliciet in lid 1 opgenomen.
ABP geeft op verzoek van de werkgever voor de door de werkgever aangegeven jaren aan wat het inkomen en de deeltijdfactor was. Hierop wordt het bedrag gebaseerd dat op 53-jarige leeftijd wordt gestort. Het streven van deze storting is dat de medewerker, in het geval hij op 59 jaar 20 dienstjaren heeft, op de leeftijd van 62 jaar een bedrag heeft ter hoogte van 9 maanden x 76% van het gemiddelde loon over de dienstjaren als brandweer- of ambulancemedewerker tot 53 jaar. Als het gaat om een medewerker, die een functie had, waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd was verbonden van 60 jaar, is het streven om op 60 jaar een bedrag te hebben ter hoogte van 9 maanden x 76% x het gemiddelde loon over de dienstjaren als brandweer- of ambulancemedewerker tot 53 jaar. Hoe hoog het uiteindelijke pensioen van de medewerker is, is van veel factoren afhankelijk (dienstjaren, deeltijdfactoren, moment van uittreden etc). LOGA-partijen hebben hierover dus geen individuele garanties afgesproken.
Goed om te weten is dat ABP over de jaren tot 2004 het loon doorgeeft van 2004. Voor die tijd hanteerde ABP het eindloonsysteem en zijn geen loongegevens bewaard van voorliggende jaren.
Wanneer ABP de gevraagde gegevens niet heeft, bijvoorbeeld omdat het vrijwilligersjaren betreft of jaren buiten de dienst van de gemeente (zie definitie 9b:2), moet de medewerker aantonen wat het inkomen is geweest, zodat een berekening gemaakt kan worden van de storting die op 53-jarige leeftijd wordt gedaan. Als de medewerker dit niet kan aantonen en dat inkomen is ook niet (meer) bekend bij de gemeente, dan kan de gemeente de volgende leidraad hanteren. Voor vrijwilligersjaren kan de gemeente uitgaan van het inkomen van een vrijwilliger dat in het jaar voorafgaand aan de storting voor een vrijwilliger gold. Dit bedrag hoeft niet meer te worden geïndexeerd. Daarbij geldt het inkomen dat hoort bij de rang die de betreffende medewerker als vrijwilliger had. Voor medewerkers die werkzaam waren bij een ambulancedienst in de particuliere sector kan de gemeente het salaris uit het jaar voorafgaand aan de storting hanteren dat gekoppeld was aan een vergelijkbare functie binnen de gemeentelijke ambulancedienst. Ook dit bedrag hoeft niet meer te worden geïndexeerd.
Welke elementen van dit inkomen als inkomen gebruikt moet worden in de formule uit de eerste zin van het eerste lid, wordt bepaald naar analogie van artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Op de storting in ABP Extra Pensioen is de omkeerregel van toepassing. Dit betekent dat bij storting in AEP geen loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en premies zorgverzekeringswet worden ingehouden.
De indexatiefactor wordt jaarlijks door ABP vastgesteld. De werkgever vraagt de indexatiefactoren bij het ABP op.
Wat moet de werkgever doen?
Als de medewerker, die onder het overgangsrecht valt, 53 jaar wordt, berekent de werkgever het bedrag dat moet worden gestort in AEP. De gegevens die de werkgever nodig heeft voor de berekening kunnen worden opgevraagd bij het ABP.

1. De werkgever signaleert dat de betrokken medewerker binnenkort 53 jaar wordt.
2. De werkgever laat medewerker een formulier tekenen waarmee de medewerker toestemming geeft aan het ABP om de benodigde gegevens aan de werkgever te verstrekken. Geeft de medewerker geen toestemming dan kan de werkgever het ouderdomspensioen van die medewerker niet versterken. Er vindt dan geen storting van de werkgever plaats. De werkgever heeft de toestemming nodig om de gegevens op te vragen die nodig zijn om de benodigde storting te kunnen berekenen. Bij de ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht:inkoop pensioen) is een voorbeeldbrief opgenomen waarmee de werkgever de medewerker om toestemming kan verzoeken.
3. De werkgever vraagt bij het ABP de pensioengevende inkomens en deeltijdfactoren per jaar op van de dienstjaren van betrokken medewerker bij de brandweer of ambulance. Ook vraagt de werkgever de indexatiefactoren over de betreffende dienstjaren op. Hiertoe neemt de werkgever contact op met de BU-SV, Special Services van het ABP, postbus 4806, 6401 JL Heerlen. Het ABP

levert de werkgever de pensioengevende inkomens van de dienstjaren, de bijbehorende deeltijdfactoren en de indexatiefactoren. Zie de toelichting op lid 2 en 3 voor het geval de medewerker nog geen 20 dienstjaren heeft.

4. De werkgever vermenigvuldigt de inkomens per dienstjaar met de deeltijdfactor, met de indexatiefactor, telt deze bedragen bij elkaar op en deelt ze door het totaal aantal jaar. Tenslotte vermenigvuldigt hij dit bedrag met 57%, als de medewerker op 53 jarige leeftijd al 20 dienstjaren heeft. Vervolgens vermenigvuldigt hij dit met de leeftijdsafhankelijke factor zoals die op dat moment bij leeftijd 53 geldt.
5. De werkgever stort het bedrag in AEP van betrokkene. Het bedrag wordt gestort op de rekening van het ABP Extra Pensioen (59.34.95.004, ABN/AMRO in Heerlen) onder vermelding van 81, direct gevolgd met het klantnummer van de medewerker (dus bijvoorbeeld als de medewerker klantnummer 123456789 heeft: o.v.v. 81123456789)

Bij stap 3 geldt dat het pensioengevend inkomen, zoals dat bij ABP bekend is, over de jaren tot 2004 afgerekend wordt op het inkomen van peildatum 1 januari 2004. Dit houdt verband met de wijziging van eindloonstelsel naar middelloonstelsel, dat per 1 januari 2004 is ingevoerd.

Lid 2 en 3

Het kan zijn dat mensen op de leeftijd van 53 jaar nog geen 20 dienstjaren hebben. Dan hebben zij nog geen recht op een storting van 57% van het gemiddeld loon. Het percentage wat van dit gemiddelde loon wordt gestort is het aantal dienstjaren op het moment van storting gedeeld door 20 maal 57%. Dus als een medewerker 15 dienstjaren heeft op 53 jaar dan stort de werkgever een bedrag van het gemiddelde loon over die 15 jaar maal 15/20ste van 57%.

Bij doorwerken in een bezwarende functie na de leeftijd van 53 jaar wordt ieder jaar een extra bedrag gestort. Het recht op deze stortingen ontstaat bij het bereiken van de eerstvolgende leeftijd. De stortingen stoppen op 59-jarige leeftijd of bij het bereiken van 20 dienstjaren. Het streven van de stortingen is dat, bij het bereiken van 20 dienstjaren op of voor 59-jarige leeftijd, op de leeftijd van 62 jaar een bedrag beschikbaar is van 9 maanden x 76% x het gemiddelde loon over de dienstjaren als brandweer- of ambulancemedewerker. Heeft de medewerker op 59-jarige leeftijd minder dan 20 dienstjaren, dan geldt dit streven naar rato van het aantal dienstjaren op 59 jaar.

Voor mensen die op 31 december 2005 een functie bekleedden, waarin een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden, geldt dat de stortingen doorgaan tot 60 jaar, dan wel tot het bereiken van 20 dienstjaren.

Lid 4

Om diverse redenen kan de fiscale ruimte zodanig zijn, dat niet de gehele storting uit lid 1 of lid 3 gedaan kan worden. ABP controleert jaarlijks eenmaal, in november, of de medewerker voldoende fiscale ruimte heeft. Het kan zijn dat de werkgever de storting in ABP Extra Pensioen al voor die tijd heeft gedaan, omdat de medewerker al voor november 53 jaar is geworden. Blijkt dat er onvoldoende fiscale ruimte was om de volledige storting in ABP Extra Pensioen te doen, dan stort ABP het teveel na de controle terug naar de werkgever, die dat op zijn beurt doorstort naar de medewerker.

Wanneer een bedrag aan de medewerker wordt overgemaakt, is hier het reguliere bruto-nettotraject op van toepassing. Dit betekent dat er loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en premies zorgverzekeringswet over worden betaald en ingehouden.

Lid 5

De medewerker die om welke reden dan ook eerder uittreedt dan op de leeftijd van 53 jaar, heeft ook recht op het bedrag genoemd in lid 1 of lid 2 (lid 2 wordt toegepast wanneer de ambtenaar op 53-jarige leeftijd nog geen 20 dienstjaren heeft). Dat bedrag wordt bij uitdiensttreden in AEP gestort.

Maar omdat dat bedrag langer kan renderen, wordt een andere leeftijdsafhankelijke factor toegepast (zie artikel 9b:45a), namelijk die factor die bij de leeftijd van uittreden hoort. Lid 4 is hierbij van overeenkomstige toepassing.

Lid 6

Het bedrag dat in AEP wordt gestort en het bedrag dat eventueel aan de medewerker wordt overgemaakt, behoort niet tot het pensioengevend inkomen. Hierover wordt dus geen pensioen opgebouwd en worden dus geen pensioenpremies afgedragen.

Lid 7

Het bedrag dat in AEP wordt gestort en het bedrag dat eventueel aan de medewerker wordt overgemaakt, behoort niet tot de bezoldiging. Dit betekent dat hierover geen vakantietoeslag wordt betaald. Omdat het tevens geen salaris is, wordt hierover ook geen eindejaarsuitkering berekend.

Lid 8

Iemand kan de werkgever vragen om het moment waarop hij 50% gaat werken tegen doorbetaling van 90% van de bezoldiging (respectievelijk 60% gaat werken tegen doorbetaling van 95% van de bezoldiging) op te schuiven (artikel 9b:26 lid 5). Als hij dit doet, wordt het aantal dienstjaren voor de toepassing van dit artikel niet hoger dan het op 59-jarige leeftijd is.

Dus als de medewerker op 59-jarige leeftijd 15 dienstjaren heeft in een bezwarende functie, is het streven van de storting die op 53-jarige leeftijd en daarna tot 59 jaar wordt gedaan een bedrag van 9 maanden x 76% x het gemiddelde loon van de 15 dienstjaren.

Lid 9

De medewerker met een functie, waaraan op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 59 of 60 was verbonden, gaat direct met onbezoldigd volledig verlof. Voor hem is er dus geen periode van gedeeltelijk betaald verlof. Op hem is artikel 9b:25, lid 5, dus niet van toepassing (zie de toelichting op lid 8). Hij kan wel verzoeken om het moment van onbezoldigd volledig verlof op te schuiven (artikel 9b:35, lid 4). Als dit verzoek gehonoreerd wordt, wordt het aantal dienstjaren voor de toepassing van dit artikel niet hoger dan het was op 59-jarige respectievelijk 60-jarige leeftijd.
Lid 10
De medewerker kan de wens hebben eerder dan op 54-jarige leeftijd te weten wat het effect is van het bedrag dat op 53-jarige leeftijd in ABP Extra Pensioen is gestort. Hiermee kan hij eerder anticiperen op de vraag of hij moment van minder gaan werken wil uitstellen. Daarom kan de medewerker zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie te geven van het verwachte stortingsbedrag. Met een rekentool op abp.nl kan de medewerker dan berekenen wat dit bedrag zou betekenen voor de verwachte hoogte van zijn pensioen.
Het college bepaalt in overleg met de medewerker het geschikte moment voor de eenmalige indicatie. Hierbij wordt geadviseerd rekening te houden met mogelijke carrièrestappen van de medewerker. Als die nog worden verwacht dan is het geven van een indicatie niet zinvol. De berekening van dat bedrag is namelijk gebaseerd op de huidige situatie en houdt met eventuele carrièrestappen geen rekening.
Artikel 9b:45a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 (T)
De leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de actuariële tarieven die ABP hanteert. In de tabel zijn meerdere leeftijdsafhankelijke factoren genoemd. Welke factor gebruikt moet worden is afhankelijk van de leeftijd die de ambtenaar heeft op het moment dat de werkgever de storting in ABP Extra Pensioen doet. In principe is dat op de leeftijd van 53 jaar, maar er zijn uitzonderingen denkbaar dat de storting op een andere leeftijd geschiedt. Voor meer informatie over de diverse uitzonderingen zie ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht:inkoop pensioen).
Voorbeeld
Stel dat op de leeftijd van 62 jaar een bedrag gegenereerd moet zijn van € 10.000 (fictief bedrag). Om dit te bereiken moet, bij de rendementen die ABP verwacht op de leeftijd van 53 jaar een bedrag van € 7.850 gestort worden (€ 10.000 x 0,785). Als er op een later moment dan op 53-jarige wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger.
Als ABP de actuariële tarieven wijzigt, wijzigen LOGA-partijen ook de leeftijdsafhankelijke factor.
Artikel 9b:45b Inkoop OP bij regionalisering (T)
In artikel 9b:45 lid 5 is geregeld dat de werkgever een bedrag in ABP Extra Pensioen stort als de ambtenaar vóór de leeftijd van 53 jaar uit de bezwarende functie treedt. Bij de regionalisering treedt de ambtenaar uit de bezwarende functie. Als de ambtenaar ten tijde van deze regionalisering jonger is dan 53 jaar, zou de werkgever dus op dat moment een storting moeten doen. Deze storting op een eerder moment dan 53 jaar heeft gevolgen voor de uiteindelijke hoogte van het pensioen. Deze gevolgen kunnen positief of negatief zijn, afhankelijk van het rendement dat het gestorte bedrag oplevert. Door de eerdere storting wordt het rendementsrisico dus bij de ambtenaar gelegd. Dit wijkt af van het FLO-overgangsrecht.
Om zo dicht mogelijk bij de afspraken van het FLO-overgangsrecht te blijven, is geregeld dat bij overgang naar een bezwarende functie vanwege de regionalisering, er voor de ambtenaar geen verandering komt in de afspraak over het inkopen van extra pensioen. Dit betekent dat de storting nog steeds op 53 jaar plaatsvindt. De nieuwe werkgever doet een storting naar rato van het totaal aantal dienstjaren in de bezwarende functie, dus zowel die bij de nieuwe werkgever, als die bij de gemeente en diens voorgangers. De gemeente en de nieuwe werkgever moeten samen tot afspraken komen hoe de kosten van inkoop OP verdeeld worden.
Artikel 9b:46 Werkingssfeer (T)
In artikel 9b:1 is al genoemd dat de ambtenaar vanaf 31 december 2005 onafgebroken in de functie gewerkt moeten hebben, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.
Artikel 9b:47 Aanvulling op FPU-uitkering voor de ambtenaar geboren voor 1950 in een bezwarende functie (T)
Lid 1
Het overgangsrecht dat in de CAO 2005-2007 is overeengekomen, is gebaseerd op de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.
Lid 3
De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.
Lid 4
Als de FPU-uitkering verlaagd wordt in verband met inkomsten, wordt de aanvulling hoger.
Lid 5
Dit artikel regelt de in de wetgeving inzake VUT, prepensioen en levensloop voorgeschreven actuariële neutrale herrekening van een uitkering bij later uittreden dan op de oude FLO-leeftijd. Dit betekent dat de uitkering wordt verhoogd als de ambtenaar langer doorwerkt. Op die wijze ontvangt de ambtenaar

alsnog de totale som aan uitkering waar hij recht op heeft. Hierdoor wordt het langer doorwerken gestimuleerd. Het ABP verzorgt de actuariële herrekening.
Artikel 9b:47a Pensioenopbouw vanaf 62 jaar (T)
Lid 1
Op grond van artikel 16.3 van het pensioenreglement heeft, na afloop van de periode van verplichte opbouw van de helft van het pensioen, de ambtenaar de mogelijkheid om zijn pensioenopbouw op vrijwillige basis gedurende een bepaalde periode voort te zetten.
Ambtenaren geboren vóór 2 april 1947 betalen de doorsneepremie. Ambtenaren die later geboren zijn betalen een individuele premie. Lid 1 bepaalt dat de kosten van deze premie voor zover zij 30% van de doorsneepremie (de premie die geldt bij verplichte pensioenopbouw) te boven gaan, worden gedragen door de gemeente. Artikel 16.3 geeft ook de mogelijkheid tot een aanvullende pensioenopbouw (100% i.p.v. 50%). De kosten van deze aanvullende pensioenopbouw komen ten alle tijde volledig ten laste van de werknemer.
Artikel 9b:48 Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:47 (T)
Verrekening van inkomsten vindt plaats als er ten laste van de gemeente bezoldiging of een uitkering wordt verstrekt, zonder dat daar die arbeid tegenover staat, die behoort bij de doorbetaalde bezoldiging of uitkering. Dit is bij ambtenaar in een bezwarende functie, die geboren is voor 1950, tijdens de periode na ontslag, wanneer op de FPU-uitkering een aanvulling wordt gegeven (artikel 9b:47).
Artikel 9b:50 Werkingssfeer (T)
In artikel 9b:1 is al genoemd dat de ambtenaar vanaf 31 december 2005 onafgebroken in de functie gewerkt moeten hebben, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.
Artikel 9b:50, 9b:51 en 9b:52 gelden voor de ambtenaar, die ondanks het feit dat een FLO-leeftijd was vastgesteld, geen bezwarende functie vervulde.
Artikel 9b:51 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie (T)
Vanaf 1 januari 2006 ontvangen de ambtenaren, geboren na 1949, met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 de reguliere levensloopbijdrage van 1,5%.
Artikel 9b:52 De ambtenaar geboren voor 1950, in een niet bezwarende functie (T)
Lid 1
De ambtenaar heeft de keuze om

- op de leeftijd van 60 jaar en 3 maanden FPU-ontslag te krijgen tegen een aanvulling van de FPU-uitkering tot 80% respectievelijk 70% van de bezoldiging;
- na de leeftijd van 60 jaar en 3 maanden FPU-ontslag te krijgen tegen een FPU- en FPU-Gemeenten-uitkering.

Per individuele ambtenaar verschilt welke keuze financieel gunstiger is. Dit is met name afhankelijk van de spilleeftijd voor de FPU cq. FPU-Gemeenten. Daarnaast is van belang of de ambtenaar eerder wil stoppen met werken tegen een lagere uitkering of langer door wil werken tegen daarna een hogere uitkering.
Lid 2
De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.
Lid 3
Als de FPU-uitkering verlaagd wordt in verband met inkomsten, wordt de aanvulling hoger.
Artikel 9b:52a Pensioenopbouw vanaf 62 jaar (T)
Lid 1
Op grond van artikel 16.3 van het pensioenreglement heeft, na afloop van de periode van verplichte opbouw van de helft van het pensioen, de ambtenaar de mogelijkheid om zijn pensioenopbouw op vrijwillige basis gedurende een bepaalde periode voortzetten. Ambtenaren geboren vóór 2 april 1947 betalen de doorsneepremie. Ambtenaren die later geboren zijn betalen een individuele premie. Lid 1 bepaalt dat de kosten van deze premie voor zover zij 30% van de doorsneepremie (de premie die geldt bij verplichte pensioenopbouw) te boven gaan, worden gedragen door de gemeente. Artikel 16.3 geeft ook de mogelijkheid tot een aanvullende pensioenopbouw (100% i.p.v. 50%). De kosten van deze aanvullende pensioenopbouw komen ten alle tijde volledig ten laste van de werknemer.
Artikel 9b:53 Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:52 (T)
Verrekening van inkomsten vindt plaats als er ten laste van de gemeente bezoldiging of een uitkering wordt verstrekt, zonder dat daar die arbeid tegenover staat, die behoort bij de doorbetaalde bezoldiging of uitkering. Dit is bij ambtenaar in een niet bezwarende functie, die geboren is voor 1950, tijdens de periode na ontslag, wanneer op de FPU-uitkering een aanvulling wordt gegeven (artikel 9b:52).
9c Tijdelijke regeling ambtenaren geboren na 1949 die werkzaam zijn in een betrekking bij het gemeentelijk stadsvervoer, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald
Hoofdstuk 9c Geen Toelichting (T)
Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.
9d Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke

Hoofdstuk 9d Geen Toelichting (T)
Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.
9e De gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht
Artikel 9e:1 Werkingssfeer (T)
Dit hoofdstuk geldt alleen voor ambtenaren die op 31 december 2005 een FLO-functie bekleedden bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of gemeentelijke ambulancedienst en die vanaf 1 januari 2006 onafgebroken een bezwarende functie bekleden, waaraan op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3 leeftijdsgrenzen waren verbonden.
De ambtenaar op wie artikel 9b:49 van toepassing is, is de ambtenaar in een bezwarende oud FLO-functie, die geboren is voor 1950, maar die niet voldoet aan de voorwaarden voor FPU. Hij krijgt dezelfde rechten als ambtenaren in bezwarende oud FLO-functies, die geboren zijn na 1949.
Artikel 9e:2 Begripsomschrijvingen (T)
Onderdeel h
Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance bestaat uit een levensloopverzekering en een netto spaarverzekering. Storting op de netto-spaarverzekering van Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance kan nodig zijn omdat de levensloopbijdrage die verstrekt wordt uitstijgt boven het maximale bedrag dat fiscaal gunstig op een levensloopverzekering gestort mag worden.
Lid 2
LOGA-partijen zijn met Loyalis een levensloopproduct overeengekomen, Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Dit levensloopproduct biedt onder voorwaarden de garantie dat de individuele ambtenaar op de leeftijd van 59, respectievelijk 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 210%, respectievelijk 140% van hun bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2 (zie hierna artikel 9e:8 en 9e:9).
Voorwaarde voor deze garantie is dat de ambtenaar

- daadwerkelijk deelneemt aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance,
- de werkgever verzoekt om de complete levensloopbijdrage beschikbaar te stellen voor inleg in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance
- deze complete levensloopbijdrage ook daadwerkelijk inlegt op het moment dat de werkgever deze bijdrage verstrekt
- niet tussentijds tegoed opneemt uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

De genoemde voorwaarden samen vormen het LOGA-pad. Alleen wanneer ambtenaren dit LOGA-pad volgen, hebben zij de garanties, bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9.
Artikel 9e:6 Inleg (T)
Lid 1 en 2
Onderdeel van het formulier waarop de ambtenaar zijn melding doet is de optie dat hij het LOGA-pad wil volgen en dat hij zijn complete levensloopbijdrage wil inleggen (tot aan de fiscale grens van 12% op de levensloopverzekering plus het eventueel meerdere op de netto spaarverzekering). Hij weet dan niet het exacte bedrag noch de hoogte van het voor hem door Loyalis bepaalde maatwerkpercentage. Als Loyalis een nieuw maatwerkpercentage doorgeeft, wijzigt het bedrag dat de ambtenaar inlegt op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance, tenzij de ambtenaar aangeeft dat hij een ander bedrag wil inleggen. Legt hij een lager bedrag in, dan wijkt hij daarmee af van het LOGA-pad en vervallen zijn garanties.
Artikel 9e:8 Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 (T)
Lid 1, 2 en 3
De ambtenaar op wie paragraaf 2 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer in een oud FLO-functie. Hij moet vanaf 1 januari 2006 onafgebroken een bezwarende oud FLO-functie bekleden.
Deze ambtenaar heeft, als hij tot 59-jarige leeftijd in een bezwarende oud FLO-functie blijft werken en als hij een functie bekleedt met een FLO-leeftijd van 55 tot en met 59 jaar, op 59-jarige leeftijd recht op een tegoed overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging. Bekleedt hij een FLO-functie waaraan een FLO-leeftijd van 60 was verbonden, dan geldt een maximum van 140% op 60-jarige leeftijd. De levensloopbijdrage, die – mits het LOGA-pad gevolgd wordt – leidt tot dit tegoed overeenkomend met 210% respectievelijk 140%, ontvangt hij van de werkgever.
Lid 1 en 2 spreken over een tegoed overeenkomend met 210%, respectievelijk 140% van de bezoldiging. De woorden ‘overeenkomend met’ zien op het feit dat de ambtenaar zowel in de levensloopverzekering als in de netto spaarverzekering kan hebben ingelegd. Genoemde percentages zijn bruto bedragen. De inleg in de levensloopverzekering is ook bruto. De inleg in de netto spaarverzekering is echter netto; hier zijn de loonheffingen (waaronder loonbelasting) al vanaf gehaald. Als sprake is van een combinatie van levenslooptegoed en netto spaarverzekeringstegoed kan dit dus niet worden opgeteld tot 210%, respectievelijk 140%. Voor medewerkers die bij het volgen van het LOGA-pad geen gebruik hebben hoeven maken van de netto spaarverzekering gelden wel de percentages van 210% respectievelijk 140% aan opgebouwd levenslooptegoed.
Het percentage van 210% wordt gebaseerd op de bezoldiging die de grondslag vormt voor de keuzes die de ambtenaar eerder op grond van artikel 9b:4 heeft kunnen maken. Had de ambtenaar een functie met een oud FLO-leeftijd van 55 jaar, dan geldt het keuzemoment op 55-jarige leeftijd en geldt als

grondslag de bezoldiging die betrokkene gemiddeld ontving in de 12 maanden voorafgaande aan zijn 55e.
Had de ambtenaar een functie met een oud FLO-leeftijd van 57 jaar, dan geldt het keuzemoment op 57-jarige leeftijd en geldt als grondslag voor de 210% dus de bezoldiging die betrokkene gemiddeld ontving in de 12 maanden voorafgaand aan zijn 57e. Deze bezoldiging wordt na de leeftijd waarop de keuzes zijn ingegaan geïndexeerd met de generieke salarisverhoging die in de gemeentelijke sector wordt afgesproken. Had de ambtenaar een functie met een oud FLO-leeftijd van 60 jaar, dan geldt geen keuzemoment en gaat betrokkene op de leeftijd van 60 jaar met onbezoldigd volledig verlof. De grondslag voor het percentage van 140% is dan de bezoldiging, die de ambtenaar gemiddeld ontving in de 12 maanden voordat hij 60 werd.
De levensloopbijdrage stopt op de leeftijd van 59, respectievelijk 60 jaar. Opschuiven van het keuzemoment van artikel 9b:4 leidt tot niet tot langer doorbetalen van de levensloopbijdrage.
Mogelijke nabetaling na de leeftijd van 59 of 60 jaar
In het halfjaar nadat de ambtenaar 59 jaar is geworden controleert Loyalis of op de leeftijd van 59 jaar daadwerkelijk voldoende tegoed op Loyalis levensloop Brandweer & Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd. Deze controle is nodig omdat in de periode na de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage

- de rendementen mogelijk lager zijn geweest dan de verwachte rendementen ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage of
- de bezoldigingsontwikkeling mogelijk groter is dan de verwachte bezoldigingsontwikkeling ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage.

Wanneer blijkt dat er onvoldoende tegoed op Loyalis levensloop Brandweer & Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd, verstrekt de werkgever een nabetaling waarmee dit tekort wordt opgeheven.
Eenzelfde controle en mogelijke nabetaling vindt plaats in het halfjaar nadat de ambtenaar 60 jaar is geworden, wanneer een oud FLO-leeftijd van 60 jaar was vastgesteld.
Lid 4
Het LOGA-pad is gedefinieerd in artikel 9e:2.
Loyalis bepaalt voor alle ambtenaren op wie paragraaf 2 van hoofdstuk 9b van toepassing is de hoogte van de levensloopbijdrage. De hoogte is gebaseerd op de rente die Loyalis reeds behaald heeft op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en die voor de toekomst verwacht wordt op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Jaarlijks wordt de werkgeversbijdrage bijgesteld op grond van onder meer de rentestand en de ontwikkelingen in de bezoldiging van de individuele ambtenaar.
Lid 5
De levensloopbijdrage is niet pensioengevend.
Lid 6 en 7
De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1. Dit betekent dat er geen vakantietoelage over wordt uitgekeerd. Er wordt ook geen eindejaarsuitkering over uitgekeerd, omdat de eindejaarsuitkering alleen over het salaris wordt berekend.
De levensloopbijdrage behoort ook niet tot de bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Dit betekent dat de levensloopbijdrage niet meetelt voor het bepalen van de bezoldiging, waarop de betalingen na de oud FLO-leeftijd gebaseerd zijn.
Artikel 9e:9 Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 (T)
Zie de toelichting op artikel 9e:8.
Het verschil met 9e:8 is dat het hier gaat om ambtenaren die op 1 januari 2006 (nog) geen 20 dienstjaren hadden bereikt. Het kan zijn dat deze ambtenaren ook op 59-jarige leeftijd nog geen 20 dienstjaren hebben in een oud FLO-functie.
Lid 2 en 3
Mogelijke nabetaling na de leeftijd van 59 of 60 jaar
In het halfjaar nadat de ambtenaar 59 jaar is geworden controleert Loyalis of op de leeftijd van 59 jaar daadwerkelijk voldoende tegoed op Loyalis levensloop Brandweer & Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd. Deze controle is nodig omdat in de periode na de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage

- de rendementen mogelijk lager zijn geweest dan de verwachte rendementen ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage of
- de bezoldigingsontwikkeling mogelijk groter is dan de verwachte bezoldigingsontwikkeling ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage.

Wanneer blijkt dat er onvoldoende tegoed op Loyalis levensloop Brandweer & Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd, verstrekt de werkgever een nabetaling waarmee dit tekort wordt opgeheven.
Eenzelfde controle en mogelijke nabetaling vind plaats in het halfjaar nadat de ambtenaar 60 jaar is geworden, wanneer een oud FLO-leeftijd van 60 jaar was vastgesteld.
Lid 4 en 5

Van belang is hier dat alle jaren tot 59 jaar respectievelijk tot 60 jaar meetellen. Voor de ambtenaren met een functie met een oud FLO-leeftijd tussen 55 en 59 jaar is dit van belang. Het derde lid impliceert namelijk dat ook de jaren dat zij gedeeltelijk betaald, maar wel volledig verlof hebben ook meetellen als dienstjaren. Opschuiven van het moment waarop de ambtenaar 50% respectievelijk 60% gaat werken tegen 90% respectievelijk 95% van zijn bezoldiging leidt niet tot opschuiven van het moment tot welk het aantal dienstjaren “geteld wordt”. Dat moment blijft staan op 59 jaar.
De ambtenaren met een functie met een oud FLO-leeftijd van 60, moeten tot hun 60e volledig doorwerken. Daarna krijgen zij onbezoldigd volledig verlof. Uiteraard tellen alle jaren tot 60 jaar als dienstjaar mee. Opschuiven van het moment waarop ambtenaren met onbezoldigd volledig verlof gaan leidt niet tot opschuiven van het moment tot welk het aantal dienstjaren “geteld wordt”. Dat moment blijft staan op 60 jaar.
Lid 7
Als de ambtenaar inderdaad minder dan 20 dienstjaren heeft op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd, geldt dat de levensloopbijdrage leidt tot een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd. Als betrokkene een oud FLO-leeftijd had van 55 jaar en op 59-jarige leeftijd 18 dienstjaren heeft bereikt, heeft hij op 59-jarige leeftijd recht op een tegoed overeenkomend met 18/20 x 210% van zijn bezoldiging.
Hetgeen vermeld is in de toelichting op lid 2 en 3 is hierop van overeenkomstige toepassing.
Lid 8
De levensloopbijdrage is niet pensioengevend.
Lid 9 en 10
De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1. Dit betekent dat er geen vakantietoelage over wordt uitgekeerd. Er wordt ook geen eindejaarsuitkering over uitgekeerd, omdat de eindejaarsuitkering alleen over het salaris wordt berekend.
De levensloopbijdrage behoort ook niet tot de bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Dit betekent dat de levensloopbijdrage niet meetelt voor het bepalen van de bezoldiging, waarop de betalingen na de oud FLO-leeftijd gebaseerd zijn.
Artikel 9e:10 Beëindiging deelname gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht (T)
Lid 2
onderdeel a
Wanneer de ambtenaar overlijdt voordat het eerste moment is bereikt waarop hij onbezoldigd volledig verlof kan opnemen, stopt de levensloopbijdrage. Hiermee wordt gedoeld op de leeftijd van 59 jaar (bij een oud FLO-leeftijd van 55 tot en met 59 jaar) respectievelijk 60 jaar (bij een oud FLO-leeftijd van 60 jaar.
Wat er gebeurt met het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed dat tot dat moment is opgebouwd, is afhankelijk van de polis die de ambtenaar heeft afgesloten. Uitgaande van Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance geldt het volgende: heeft de ambtenaar direct voorafgaand aan het overlijden een dekking voor restitutie bij overlijden lopen bij Loyalis, dan ontvangen de nabestaanden 90% van het opgebouwde tegoed waarvoor de ambtenaar zich verzekerd heeft. Heeft de ambtenaar direct voorafgaand aan het overlijden geen dekking voor restitutie bij overlijden, dan komt het tegoed ten goede aan Loyalis.
In geval de ambtenaar geen gebruik maakt van Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance maar de levensloopbijdrage heeft ondergebracht op een ander verzekerings- of spaarproduct, dan gelden bij overlijden de voorwaarden van de desbetreffende bank of verzekeraar.
Lid 2
onderdeel b
De beëindiging van de bezwarende functie kan gelegen zijn in ontslag, maar het is ook mogelijk dat herplaatsing daarvan de oorzaak is.
Het is mogelijk dat de medewerker ontslagen wordt uit zijn bezwarende functie en vervolgens conform artikel 9b:1, tweede lid opnieuw werkzaam wordt in een andere bezwarende ex-FLO-functie. Bij de oud-werkgever stopt de deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht. Indien het FLO-overgangsrecht bij de nieuwe werkgever doorloopt, dan valt de medewerker bij die nieuwe werkgever opnieuw onder de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht.
Indien een ambtenaar herplaatst wordt en hij niet langer aangesteld is in zijn bezwarende functie, stopt deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht. Daarbij maakt het niet uit wat de reden van herplaatsing (wegens ziekte, tweede loopbaan of anderszins) is.
Artikel 9e:11 Afkoop levensloopbijdrage (T)
Lid 1 tot en met 5
Wanneer de ambtenaar uit de bezwarende functie ontslag wordt verleend voordat hij met onbezoldigd volledig verlof gaat (dat is op 59-jarige leeftijd of op 60-jarige leeftijd) wordt de levensloopbijdrage afgekocht naar rato van het aantal dienstjaren op het moment van ontslag.
Had iemand op 1 januari 2006 al 20 dienstjaren of meer in een oud FLO-functie, dan heeft hij op dat moment al recht gekregen op een tegoed overeenkomend met 210% respectievelijk 140% op 59- respectievelijk 60-jarige leeftijd. De afkoop van deze rechten bij ontslag voor de 59- of 60-jarige leeftijd moet dan ook kunnen leiden tot een bedrag overeenkomend met 210% respectievelijk 140% van de bezoldiging op het moment van ontslag op die leeftijd.

Had iemand op 1 januari 2006 echter minder dan 20 dienstjaren in een oud FLO-functie, dan is het daadwerkelijke aantal dienstjaren op het moment van ontslag bepalend voor het afkoopbedrag. Heeft betrokkene op het moment van ontslag 10 dienstjaren in een oud FLO-functie, dan krijgt hij een afkoopbedrag dat in de jaren tot aan de leeftijd van 59 of 60 jaar volgens de uitgangspunten die zijn vastgesteld in het LOGA kan renderen tot 10/20 x 210% van de bezoldiging op het moment van ontslag (respectievelijk 10/20 x 140% van de bezoldiging op het moment van ontslag).
Lid 6
De hoogte van het afkoopbedrag wordt door Loyalis bepaald. Loyalis moet dus door de werkgever geïnformeerd worden over het aanstaande ontslag van de medewerker.
Artikel 9e:11a Levensloopbijdrage bij regionalisering (T)
Op basis van het eerste of tweede lid van artikel 9e:11 hebben medewerkers recht op een afkoopbedrag als zij de bezwarende functie verlaten. Artikel 9e:11a regelt hierop een uitzondering voor medewerkers die ontslag krijgen uit de bezwarende functie wegens regionalisering (bijvoorbeeld door het vormen van veiligheidsregio's). Zij hebben geen recht op afkoop van de levensloopbijdrage. Voorwaarde voor die uitzondering is dat de medewerkers ook bij de nieuwe werkgever recht hebben op FLO-overgangsrecht.
Wanneer de nieuwe werkgever het FLO-overgangsrecht van toepassing verklaart, betekent regionalisering geen einde van het FLO-overgangsrecht. Dit houdt in dat ook bij de nieuwe werkgever recht bestaat op een levensloopbijdrage. Deze levensloopbijdragen dragen bij aan hetzelfde doel (zie hierna: Garantie) als de levensloopbijdragen die de gemeente verstrekte.
Anders dan bij individuele gevallen van ontslag, gaat het bij regionalisering vaak om een groot aantal medewerkers dat ineens overgaat naar de nieuwe werkgever. Zou de gemeente verplicht tot afkoop moeten overgaan, dan zou die geconfronteerd worden met afkoopbedragen voor al deze medewerkers. De gemeente zou in een keer dus veel geld moeten uitkeren. Om dit te voorkomen hoeft de gemeente niet tot afkoop over te gaan. De gemeente en de nieuwe werkgever moeten samen tot afspraken komen hoe de kosten van toekomstige levensloopbijdragen verdeeld worden.
Garantie
Of de werkgever nu voor afkoop kiest of voor declaratiestructuur met de nieuwe werkgever, de medewerker behoudt bij het volgen van het LOGA-pad in beide gevallen de garantie dat hij bij het bereiken van 20 dienstjaren op de leeftijd van 59, respectievelijk 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 210%, respectievelijk 140% van zijn bezoldiging (zie artikel 9e:8 en 9e:9). Bij minder dan 20 dienstjaren geldt een garantie naar rato.
Artikel 9e:12 Afkoop bij voortzetting overgangsrecht (T)
In artikel 9b:1, tweede lid is bepaald dat het FLO-overgangsrecht wordt voortgezet, wanneer de ambtenaar uit de ene bezwarende oud FLO-functie overstapt naar de andere bezwarende oud FLO-functie. Ook in dat geval worden de rechten tot het moment van overstap afgekocht door de "oude werkgever". De nieuwe werkgever betaalt dan weer de levensloopbijdrage, waarbij de hoogte door Loyalis bepaald wordt. Loyalis houdt er hierbij rekening mee dat de afkoop volgens het LOGA-pad gestort is. Dit betekent dat het afkoopbedrag van de "oude werkgever" dus ingelegd is in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance op het moment van uitbetaling door de werkgever en dat er geen tegoed is opgenomen.
10 Wachtgeld
Artikel 10:1 Betrokkene (T)
In de CAR is het belanghebbende-begrip (de Algemene wet bestuursrecht noodzaakt tot de invoering van de term betrokkene) zodanig omschreven dat dit begrip erin voorziet dat alle gevallen waarbij wachtgeldaanspraken kunnen ontstaan nu in één artikel in het hoofdstuk wachtgeld bij elkaar staan. Op grond van het bepaalde in het tweede lid heeft ook degene recht op wachtgeld die zelf ontslag gevraagd heeft, nadat schriftelijk aan betrokkene kenbaar is gemaakt dat het bestuursorgaan voornemens is ontslag te verlenen wegens reorganisatie danwel wegens arbeidsongeschiktheid.
Artikel 10:3 Diensttijd (T)
Als hoofdregel geldt dat diensttijd in de zin van het hoofdstuk wachtgeld de tijd is, doorgebracht in overheidsdienst, waaraan het ambtenaarschap in de zin van de Wet privatisering ABP is verbonden, alsmede de tijd waaraan ingevolge het bepaalde in de Regeling beperking en uitbreiding ambtenaarschap in de zin van de pensioenwet (Stcrt. 1994, 98) bovengenoemd ambtenaarschap niet is verbonden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om diensttijd doorgebracht als seizoenswerker of als deelnemer aan een werkgelegenheidsverruimende maatregel.
Er gelden uitzonderingen, waarvan enkele belangrijke nader worden aangeduid.
In de eerste plaats telt de diensttijd die ligt voor een onderbreking van meer dan een jaar niet mee voor de berekening van de wachtgeldduur. Deze tijd doorgebracht in overheidsdienst, voorafgaand aan een onderbreking van langer dan een jaar, telt – op grond van het bepaalde in artikel 10:3, onderdeel a – wel mee bij de beoordeling of betrokkene een diensttijd heeft van ten minste tien jaar, dan wel voor het beoordelen of aanspraak bestaat op een bijzonder verlengd wachtgeld (leeftijd en diensttijd bedraagt meer dan 60).
Diensttijd die reeds in aanmerking is genomen bij de vaststelling van een recht op wachtgeld of een ontslaguitkering, telt in de regel niet nogmaals mee bij de vaststelling van wachtgeldaanspraken. Ook deze hoofdregel kent weer uitzonderingen. Deze diensttijd telt namelijk wel weer mee bij de beoordeling of betrokkene aan tien dienstjaren komt, dan wel of de som van leeftijd en diensttijd op de ontslagdatum

meer bedraagt dan 60. Deze diensttijd telt ook nogmaals mee wanneer de betrekking waaruit ontslag volgde, werd aanvaard op het moment dat betrokkene wachtgelder was (in het kader van de bijzondere verlenging, artikel 10:8, derde lid). Tijd doorgebracht als wachtgelder wordt dan wel in mindering gebracht op de duur van een nieuw wachtgeld.
In relatie tot het begrip diensttijd wordt nog vermeld dat waardeoverdracht van pensioenopbouw bij een private werkgever naar de Stichting Pensioenfonds ABP niet leidt tot bijtelling van diensttijd voor de opbouw van wachtgeldaanspraken. Het betreft hier tijd die uitsluitend meetelt voor de opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen.
Artikel 10:4 Dienstbetrekking (T)
Voor de omschrijving van het begrip dienstbetrekking wordt aangesloten bij het begrip dienstbetrekking uit de WW. Door de verwijzing naar de artikelen 4, 5 en 6 van de WW wordt bereikt dat de reikwijdte van het begrip dienstbetrekking gelijk is aan die ingevolge de WW.
Artikel 10:6 Recht op wachtgeld (T)
Algemeen
Sinds de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet TBA) kent het wachtgeldregime de mogelijkheid van samenloop van een WAO-uitkering (tot 1 januari 1996 een invaliditeitspensioen) naar een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% en een wachtgeld. In een situatie van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is immers tevens sprake van werkloosheid, voor zover betrokken ambtenaar zijn restcapaciteit niet kan benutten.
Hierdoor wordt de kring van rechthebbenden op een wachtgeld verruimd.
Lid 1
Het eerste lid bepaalt in welke gevallen geen recht op een wachtgeld bestaat. In onderdeel b wordt bepaald dat dit het geval is wanneer aanspraak bestaat op een WAO-conforme uitkering naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Betrokkene is in dat geval volledig arbeidsongeschikt en als gevolg daarvan niet in staat arbeid te verrichten. Onderdeel c bepaalt dat er geen recht bestaat op wachtgeld gedurende de periode dat aanspraak op suppletie geldend gemaakt kan worden (zie hoofdstuk 11a).
Lid 2
Het tweede lid voorziet in de mogelijkheid aanspraak op wachtgeld te maken ingeval op de ontslagdatum sprake is van een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, maar waarvan de arbeidsongeschiktheid nadien op een lager percentage wordt vastgesteld. De hoogte en duur van dit alsnog toegekende wachtgeld worden vastgesteld, te rekenen vanaf de ontslagdatum. Het wachtgeld eindigt in beginsel op hetzelfde tijdstip als wanneer het zou eindigen indien het met ingang van de ontslagdatum zou zijn toegekend. Hierbij geldt echter een uitzondering.
Onderdeel a
Onderdeel a van het tweede lid bepaalt dat de duur van het wachtgeld vanaf de datum van de afschatting wordt berekend op basis van de WW-bodembepalingen (artikel 10:7). Ter bepaling van het arbeidsverleden dient daarbij voor de toepassing van artikel 10:7, vierde lid, onderdeel a, tevens te worden begrepen een invaliditeitspensioen vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
Daarmee wordt bereikt dat ingeval van afschatting de ambtenaar qua hoogte en duur niet minder uitkering ontvangt dan een verzekerde in de zin van de WW.
Onderdeel b
Onderdeel b van het tweede lid bepaalt dat voor de berekening van de duur van het wachtgeld vanaf de datum van afschatting op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd de datum op grond waarvan het recht op pensioen is ontstaan het uitgangspunt blijft. Artikel 10:8 wordt dus in die zin toegepast dat hierbij wordt uitgegaan van de oorspronkelijke ontslagdatum. De duur van het wachtgeld vanaf de datum van afschatting wordt uiteindelijk vastgesteld volgens de berekeningswijze die de langste duur oplevert.
Lid 3
Het derde lid bepaalt dat na afloop van de suppletie nog aanspraak op wachtgeld gemaakt kan worden. Dit is uitsluitend het geval indien de duur van het wachtgeld meer bedraagt dan de periode van 5,5 jaar (2 x 33 maanden) suppletie. Een dergelijke wachtgeldduur kan alleen worden vastgesteld op basis van de omvang van de diensttijd.
Dit wachtgeld begint op de eerste dag nadat de aanspraak op suppletie is geëindigd en duurt tot het moment waarop het zou eindigen indien het met ingang van de ontslagdatum zou zijn toegekend. De hoogte van dit wachtgeld wordt vastgesteld op zodanige wijze dat gerekend wordt vanaf de oorspronkelijke ontslagdatum.
Artikel 10:7 Duur van het wachtgeld (T)
De basisduur van het wachtgeld bedraagt 6 maanden. Degenen die in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag gedurende ten minste 3 jaar in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam zijn geweest, komen in aanmerking voor een verlengd wachtgeld. Het gaat hier om de zogenaamde ‘arbeidsverleden-eis’, een eis uit de op dit punt inmiddels gewijzigde WW. (Ingevolge de WW dient betrokkene sinds 1 maart 1995 gedurende een periode van 5 jaar ten minste 4 jaar gewerkt te hebben om voor een verlengde uitkering – met een duur die meer dan zes maanden bedraagt – in aanmerking te komen. Voor het recht op een WW-uitkering is het in de eerste plaats noodzakelijk dat betrokkene, voorafgaand aan de ontslagdatum, in een periode van 39 weken ten minste gedurende 26

weken werkzaam is geweest). Met het oog op 1 januari 1998, de datum waarop de WW beoogd wordt integraal van toepassing te zijn op overheidspersoneel, is ervoor gekozen deze verzwaarde eis nog niet in ambtelijke regelingen op te nemen. Een uitzondering geldt voor degenen die onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag een uitkering genieten op grond van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet. Zij komen, zonder dat zij aan de 'arbeidsverleden-eis' behoeven te voldoen, voor een verlengd wachtgeld in aanmerking. De duur van het verlengde wachtgeld is afhankelijk van de omvang van het arbeidsverleden, dat bestaat uit een feitelijk en een fictief deel.
Artikel 10:8 Duur van het wachtgeld (T)
Lid 1
Het eerste lid bepaalt dat de wachtgeldduur berekend wordt op twee wijzen, op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd en op basis van de omvang van het arbeidsverleden. De wachtgeldduur wordt uiteindelijk vastgesteld op basis van de berekeningswijze die de langste duur oplevert. Bij de vergelijking blijft de duur van het vervolgwachtgeld buiten beschouwing. Dit volgt uit de formulering van het eerste lid, waarbij uitsluitend wordt verwezen naar het bepaalde in artikel 10:7. De verlenging van het wachtgeld op basis van de som van leeftijd en diensttijd (de bijzondere verlenging van het wachtgeld) telt wel mee bij de vergelijking.
De wachtgeldduur op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd wordt uitgedrukt in een percentage van de ambtelijke diensttijd. Hoe hoger de leeftijd op de ontslagdatum, des te hoger het percentage waarin de diensttijd wordt uitgedrukt in de duur van het wachtgeld. Het percentage van de diensttijd is minimaal 18 bij een leeftijd van 20 jaar. Daarna neemt het met 1,5% per jaar toe tot maximaal 78%.
Lid 3
Het derde lid bepaalt op welke wijze de diensttijd die bij een eerder toegekend wachtgeld of toegekende uitkering in aanmerking is genomen, nogmaals meetelt voor de berekening van een wachtgeldduur. Diensttijd wordt uitsluitend nogmaals in aanmerking genomen bij de vaststelling van een wachtgeldduur, ingeval betrokkene de dienstbetrekking waaruit ontslag volgde aanvaardde terwijl aanspraak op een wachtgeld bestond. Daarbij geldt als vereiste dat beide wachtgelden moeten zijn toegekend op basis van een wachtgeldduur, berekend op basis van de omvang van de diensttijd.
Lid 4
Het vierde lid bepaalt dat, wanneer op de ontslagdatum de som van leeftijd en diensttijd 60 of meer bedraagt en een diensttijd van ten minste tien jaar is doorgebracht, de duur van het wachtgeld wordt verlengd tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze fase van bijzondere verlenging gaat in na afloop van de wachtgeldduur, vastgesteld op grond van het bepaalde in het tweede lid.
Artikel 10:9 Vervolgwachtgeld (T)
Lid 2
Na afloop van het verlengde wachtgeld, als bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, bestaat aanspraak op een vervolgwachtgeld. Wanneer de ontslagen ambtenaar voldoet aan de arbeidsverleden-eis, maar vanwege de leeftijd op de ontslagdatum geen aanspraak heeft op een verlengd wachtgeld, bestaat na afloop van de basisduur van zes maanden aanspraak op een vervolgwachtgeld. Deze situatie is geregeld in het tweede lid, onderdeel b, waarbij het arbeidsverleden minder dan vijf jaar dient te omvatten. Een dergelijke situatie zal zich zelden voordoen, namelijk alleen in die gevallen waarbij de wachtgelder op de ontslagdatum jonger is dan 23 jaar.
Leden 5 en 6
Het vijfde en zesde lid regelen de situatie waarbij sprake is van recht op een vervolgwachtgeld met een kortere duur dan een jaar, respectievelijk 3,5 jaar. Deze situatie kan zich voordoen wanneer de wachtgeldduur wordt vastgesteld op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd en het verschil tussen deze duurberekening en die op basis van de omvang van het arbeidsverleden minder bedraagt dan een jaar. In dat geval ontstaat aanspraak op een vervolgwachtgeld met een duur die korter is dan de gebruikelijke duur. Uiteindelijk betekent dit dat het wachtgeld van degene die aanspraak heeft op een wachtgeld op basis van de omvang van de diensttijd met inbegrip van een stukje vervolgwachtgeld, op hetzelfde tijdstip eindigt als wanneer het wachtgeld met inbegrip van het vervolgwachtgeld, geëindigd zou zijn, wanneer het zou zijn toegekend op basis van de omvang van het arbeidsverleden.
Het volgende voorbeeld dient als toelichting.
berekeningswijze van de wachtgeldduur op basis van artikel 10:7
basisduur verlengde duur vervolgwachtgeld
berekeningswijze van de wachtgeldduur op basis van artikel 10:8
vervolgwachtgeld
Artikel 10:10 Bedrag van het wachtgeld (T)
Per 1 januari 1995 zijn de wachtgeldpercentages (90, 80 en 70%) met 3 procentpunten verlaagd. Omdat ingevolge het bepaalde in de 'Procentenwet' (wet van 20 december 1984, Stb. 1984, 657) de uitkeringshoogten met 3 procentpunten worden verhoogd, betekent het dat de hoogte van het wachtgeld 90%, 80% en 70% bedraagt (respectievelijk 87%, 77% en 67% vermeerderd met 3%) gehandhaafd blijft. Bij een mogelijk intrekken van de Procentenwet van een concreet beleidsvoornemen is momenteel nog geen sprake zullen de percentages met hetzelfde aantal procentpunten verhoogd worden.
Het bedrag aan wachtgeld bedraagt ten minste het bedrag aan ouderdomspensioen dat op de ontslagdatum is opgebouwd. Tijdens de bijzondere verlenging (op basis van artikel 10:8, vierde lid) bedraagt het wachtgeld het eerste jaar van deze verlenging ten minste 40% van de bezoldiging, en vervolgens

het bedrag aan ouderdomspensioen wanneer dat lager is dan 40%. De gewezen ambtenaar die bijvoorbeeld 20 pensioenjaren heeft, ontvangt gedurende het eerste jaar van de verlenging 40% van zijn bezoldiging en daarna 35% van zijn bezoldiging (20 maal 1,75%).

Artikel 10:11 Bedrag van het vervolgwachtgeld (T)

Het bedrag van het vervolgwachtgeld bedraagt het minimumloon, behalve in die gevallen waarbij het minimumloon meer zou bedragen dan 70% van de bezoldiging. Deze laatste toevoeging voorkomt dat bijvoorbeeld degene die uit een deeltijdbetrekking is ontslagen, gedurende de fase van het vervolgwachtgeld met een inkomensvooruitgang geconfronteerd zou worden. In dat geval kan het minimumloon meer bedragen dan 70% van de bezoldiging en wordt het vervolgwachtgeld vastgesteld op evengenoemd percentage. Het bedrag aan minimumloon wordt niet aangevuld met 3% op grond van de Procentenwet. Dit geldt ook ingeval het vervolgwachtgeld 70% van de bezoldiging bedraagt.

Artikel 10:12 Verplichtingen (T)

In het kader van privatiseringen van onderdelen van de gemeentelijke organisatie levert de leeftijd van 55 jaar, die als maximum geldt voor de verplichting passende werkzaamheden te aanvaarden, nog wel eens onduidelijkheden op. Degenen van 55 jaar en ouder wiens ambtelijke betrekking wordt omgezet in een private betrekking, zijn op grond van deze bepaling namelijk niet verplicht deze betrekking te aanvaarden. Een vergelijkbaar regime is overigens in de private sector zeer gebruikelijk. Dit in de vorm van regelingen die erin voorzien dat werkloze werknemers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt, niet gehouden zijn passende arbeid te aanvaarden.

Artikel 10:13 Verplichtingen bij ziekte (T)

Ook de zieke ambtenaar die in het genot is van een wachtgeld, moet voldoen aan verplichtingen die voor de actieve zieke ambtenaar gelden. Immers, ook de zieke wachtgelder komt in aanmerking voor geneeskundige begeleiding. Daarbij komt dat vastgesteld moet worden of en wanneer recht op een WAO-uitkering ontstaat. Het eerste lid bepaalt dat de wachtgelder die ziek is en daardoor geen werkzaamheden kan verrichten en de wachtgelder die weer beter is als gevolg waarvan betrokkene weer werkzaam kan zijn, verplicht is het college daarvan op de hoogte te stellen. In de praktijk zal het de afdeling zijn die de wachtgelden uitvoert (doorgaans de afdeling P&O), die in dat geval geïnformeerd dient te worden.

Bij het vaststellen van nadere voorschriften met betrekking tot de geneeskundige begeleiding bij ziekte kan worden aangesloten bij de bepalingen van hoofdstuk 7 van de UWO (voor zover de gemeente daarbij is aangesloten).

Het derde lid regelt de verplichting van een wachtgelder om een WAO-uitkering aan te vragen. In het vierde en vijfde lid zijn sancties opgenomen, ingeval de wachtgelder verwijtbaar verzuimt een WAO-conforme uitkering aan te vragen.

Artikel 10:15 Vermindering (T)

Algemeen

Bij de wijze van verrekening van neveninkomsten wordt het uitgangspunt gehanteerd dat het oorspronkelijke niveau van de bezoldiging behouden blijft. Immers, de wachtgelder mag bijverdienen zonder dat er gekort wordt op het wachtgeld, voor zover het gezamenlijke bedrag aan wachtgeld en neveninkomsten de oorspronkelijke bezoldiging niet teboven gaat. Het wachtgeld wordt dus niet opgeschort ingeval er wordt bijverdiend, de einddatum van het wachtgeld blijft ongewijzigd.

Inkomsten wegens arbeid, bijvoorbeeld een loondervingsuitkering, worden op dezelfde wijze verrekend. Dit is van belang voor een gemeente die een wachtgeld uitbetaalt aan een gewezen werknemer, die elders weer gaat werken. De inkomsten uit arbeid, alsmede de uitkering die daar mogelijk uit voorkomt, worden verrekend op bovengenoemde wijze.

Hoofdregel is dat neveninkomsten, die reeds werden genoten op de dag voorafgaand aan de ontslagdatum, buiten verrekening blijven.

Lid 1

Artikel 10:15, eerste lid, laatste volzin, bepaalt dat voor de verrekening van neveninkomsten wordt uitgegaan van het bedrag aan wachtgeld, waarbij de vermindering van het wachtgeld als gevolg van het feit dat de wachtgelder gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard, buiten beschouwing blijft. Indien zou worden uitgegaan van het verminderde bedrag aan wachtgeld, zou dit er immers toe leiden dat het ‘vrije’ bedrag (het bedrag dat kan worden bijverdiend zonder dat een korting op het wachtgeld plaatsvindt) hoger wordt. Het totale bedrag aan wachtgeld, neveninkomsten en arbeidsongeschiktheidsuitkering zou hierdoor het bedrag van de laatstgenoten bezoldiging te boven gaan.

Lid 2

Het bepaalde in het tweede lid heeft betrekking op een uitkeringssituatie die zich zelden zal voordoen. Het gaat hierbij om de wachtgelder die tijdens de wachtgeldperiode een nieuwe betrekking heeft aanvaard, waaruit hij arbeidsongeschikt wordt. Als gevolg hiervan wordt betrokkene ontslagen. Er ontstaat aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsuitkering eventueel aangevuld met een tweede ambtelijke uitkering. De wachtgelder in deze situatie gaat vervolgens bijverdienen. In een dergelijke situatie zal betrokkene, die arbeidsongeschikt is verklaard voor de betrekking die vervuld werd als wachtgelder in de regel namelijk eveneens arbeidsongeschikt zijn voor de oorspronkelijke betrekking waarin men werkzaam was.

Uitgangspunt bij de verrekening van neveninkomsten in deze situatie is dat deze inkomsten eerst in de wachtgeldsfeer gevolgen hebben, waarbij het niveau van de oorspronkelijke bezoldiging de bovengrens

blijft. Wanneer de som van het oorspronkelijk toegekende wachtgeld, de arbeidsongeschiktheidsuitkering al dan niet aangevuld met een tweede ontslaguitkering en de neveninkomsten meer bedraagt dan de oorspronkelijk genoten bezoldiging (uit de functie waaruit het eerste wachtgeld werd toegekend), wordt eerst het oorspronkelijk toegekende wachtgeld verminderd met het overschrijdende bedrag. Indien na deze vermindering nog een bedrag aan overschrijding overblijft, wordt de eventueel toegekende (tweede) ontslaguitkering verminderd met het bedrag aan overschrijding.
In het kader van dit artikel wordt tot slot kort ingegaan op de wijze van verrekenen van neveninkomsten in een situatie waarbij sprake is van samenloop van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en een wachtgeld. In dat geval dienen twee verschillende regimes van anti-cumulatie (die ingevolge het pensioenreglement en die ingevolge de hoofdstukken wachtgeld en uitkering) op elkaar aan te sluiten. Neveninkomsten worden eerst in de wachtgeldsfeer verrekend, en nadien in de sfeer van de arbeidsongeschiktheidsregeling. Dit betekent dat neveninkomsten op de arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering worden gebracht, ingeval de neveninkomsten een zodanig bedrag vormen dat het wachtgeld volledig wordt weggekort. Het pensioenreglement bepaalt dat inkomsten uit of in verband met arbeid in mindering worden gebracht op het invaliditeitspensioen, voorzover de som van invaliditeitspensioen, arbeidsongeschiktheidsuitkering en neveninkomsten meer bedraagt dat de berekeningsgrondslag.
Artikel 10:17 Verlenging (T)
Dit artikel bepaalt dat de duur van een dienstbetrekking wordt toegevoegd aan de toegekende wachtgeldduur, indien de wachtgelder binnen drie maanden na het ontslag een soortgelijke betrekking gaat vervullen bij de gemeente die het wachtgeld betaalt. Het wachtgeld wordt niet opgeschort, maar verlengd. Tijdens het vervullen van de nieuwe betrekking, loopt het wachtgeld dus gewoon door en worden de inkomsten verrekend.
Voorbeeld
Twee maanden na een reorganisatie-ontslag krijgt betrokkene gedurende zes maanden een vergelijkbare betrekking aangeboden als die waaruit ontslag volgde. De duur van het dienstverband van zes maanden wordt toegevoegd aan de totaal toegekende wachtgeldduur van bijvoorbeeld drie jaar.
De ratio van dit artikel is hierin gelegen dat de werkgever ‘gestraft’ wordt met relatief zware wachtgeldlasten, indien de werkgever korte tijd na een gegeven ontslag met recht op wachtgeld betrokkene soortgelijke werkzaamheden kan aanbieden, als die waaruit het ontslag werd verleend. In dat geval doet zich de vraag voor of het ontslag op dat moment strikt noodzakelijk was.
Artikel 10:18 Opschorting (T)
In de situatie waarbij ziekte optreedt binnen een maand na de ontslagdatum – waardoor ingevolge artikel 7:6, eerste lid, zoals dat luidde op 1 januari 2003 aanspraak ontstaat op doorbetaling van de bezoldiging – wordt de uitvoering van dit hoofdstuk opgeschort. Dit betekent dat het recht op wachtgeld ingaat per de datum dat de ontslagen ambtenaar weer arbeidsgeschikt is.
Artikel 10:19 Samenloop (T)
Algemeen
Dit artikel regelt de samenloop van een wachtgeld en een uitkering op grond van de WAO, dan wel een WAO-conforme uitkering al dan niet vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%. Wanneer een ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard, wordt het geldende bedrag aan wachtgeld verminderd met een percentage, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Deze vermindering wordt toegepast met ingang van de ontslagdatum indien per die datum aanspraak ontstaat op zowel een uitkering op grond van de WAO, danwel een WAO-conforme uitkering al dan niet vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%. De vermindering kan ook plaatsvinden vanaf een latere datum, namelijk het moment waarop gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid optreedt. Door deze vermindering resteert een bedrag aan wachtgeld dat afhankelijk is van de mate waarin betrokkene in staat wordt geacht inkomsten te verwerven. Het resterend bedrag aan wachtgeld wordt hierdoor evenredig aan de mate van werkloosheid.
Tevens wordt in dit artikel bepaald dat het totale bedrag aan uitkering op grond van de WAO, dan wel het totale bedrag aan WAO-conforme uitkering, al dan niet vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en het verminderde wachtgeld nooit meer kan bedragen dan het volledige bedrag aan wachtgeld dat ontvangen zou zijn, wanneer geen uitkering zou zijn toegekend. Als dat wel het geval is (bijvoorbeeld bij een hoog bedrag aan inverdiend pensioen), wordt het overschrijdende bedrag op het wachtgeld in mindering gebracht. Het hanteren van de bovengrens van het volledige wachtgeld leidt ertoe dat al degenen aan wie een wachtgeld is toegekend gelijk behandeld worden. De inkomenspositie van de ontslagen ambtenaar met aanspraak op wachtgeld is hierdoor gelijk aan de positie van degene aan wie naast een wachtgeld tevens een arbeidsongeschiktheidsuitkering naar een mate van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is toegekend. Anderzijds voorkomt deze bovengrens dat ingeval aan wachtgelders een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt toegekend, er een onbedoelde inkomensstijging plaats vindt.
Lid 2 en 3
In het nieuwe tweede en derde lid is het element verwijtbaarheid ingebracht, in de situatie waarbij geen arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt aangevraagd of wanneer de uitkering niet volledig tot uitbetaling komt.
Artikel 10:21 Afkoop (T)

Het college kan een verzoek van betrokkene het wachtgeld af te kopen, honoreren. Over de hoogte van de afkoopsom dient te worden onderhandeld. Indien wordt overwogen een verzoek inzake afkoop van wachtgeld te honoreren, is het raadzaam vooraf de gemeenteraad hierover te raadplegen. De raad moet immers een krediet beschikbaar stellen.
Artikel 10:22 Verval van wachtgeld (T)
Lid 2
In het tweede lid wordt bepaald dat het wachtgeld vervalt voor het deel waarmee het tezamen met de neveninkomsten die verdiend zouden kunnen worden, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan. Een rekenvoorbeeld moge dit verduidelijken.
Betrokkene wordt ontslagen uit een betrekking waarin € 2.000,- werd verdiend. Het wachtgeld bedraagt (70% van € 2.000,-) € 1.400,-. Betrokkene weigert een betrekking te aanvaarden waarin € 1.500,- verdiend zou kunnen worden. Bij het aanvaarden van deze betrekking zou het wachtgeld gekort worden met € 900,- (€ 1.400,- + € 1.500,- = € 2.900,-) de bezoldig wordt met € 900,- overschreden), met dit bedrag wordt het wachtgeld verminderd.
Artikel 10:23 Verval van wachtgeld (T)
Lid 2
Het tweede lid regelt de situatie waarbij het wachtgeld eindigt vanwege het feit dat de wachtgelder voor 80% of meer arbeidsongeschiktheid wordt verklaard. In dat geval is geen sprake van werkloosheid. De verwijzing naar het tweede lid van artikel 10:6 slaat op de gevallen waarbij de mate van arbeidsongeschiktheid, die aanvankelijk op 80% of meer werd vastgesteld, nadien op een lager percentage wordt vastgesteld. In dat geval herleeft het reeds toegekende recht op wachtgeld.
Indien zich een situatie voordoet van een ontslag uit een dienstbetrekking als wachtgelder bekleed, waarbij sprake is van een mate van arbeidsongeschiktheid naar een geringer percentage dan 80%, voorziet artikel 10:19 daarin. Wanneer in een dergelijke situatie neveninkomsten worden verdiend, is artikel 10:15, tweede lid, van toepassing.
Artikel 10:25 Overgangsbepalingen (T)
Per 1 augustus 1991 is de zogenaamde WW-bodem ingevoerd in ambtelijke ontslaguitkeringsregelingen. Dit betekent dat de duur van een ambtelijke ontslaguitkering ten minste de duur bedraagt die zou zijn toegekend wanneer de Werkloosheidswet van toepassing zou zijn geweest. De invoering van de WW-bodem ging gepaard met een overgangsregime dat erin voorzag dat van alle lopende wachtgelden op 31 juli 1991 de duur is herberekend.
Artikel 10:26 Overgangsbepalingen (T)
Het overgangsrecht als gevolg van de invoering van de WW-bodem voorziet in een overgangsuitkering voor een bepaalde categorie wachtgelders. Het gaat hierbij om degenen waarvan de duur van het wachtgeld afloopt in de periode 1 augustus 1991 tot en met 31 december 1995. In aansluiting hebben zij recht op een overgangsuitkering. De hoogte van deze uitkering bedraagt het minimumloon. Dit bedrag kan echter nooit meer bedragen dan 70% van de bezoldiging. De duur bedraagt een jaar. In alle gevallen eindigt de overgangsuitkering op 31 december 1995.
Artikel 10:27 Overgangsbepalingen (T)
Per 1 januari 1995 zijn de wachtgeldhoogten met 3 procentpunten verlaagd. In dit artikel wordt bepaald dat deze verlaging niet wordt toegepast ten aanzien van de wachtgelden die voor 1 januari 1995 zijn toegekend.
10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering
Artikel 10a:1 Algemene bepalingen (T)
Lid 1
De bovenwettelijke uitkering kan bestaan uit een aanvullende uitkering, die tegelijk met de uitkering op basis van de Werkloosheidswet (WW) wordt uitgekeerd en een aansluitende uitkering, die na afloop van de uitkering op basis van de WW tot uitkering komt.
Artikel 16 van de WW spreekt over een situatie waarin sprake is van het verlies van vijf of ten minste de helft van zijn arbeidsuren per kalenderweek, alsmede het recht op onverminderde doorbetaling van het loon over die uren. Ook moet er sprake zijn van beschikbaarheid om arbeid te verrichten. Het cruciale begrip is hier dus 'verlies van arbeidsuren', terwijl in de wachtgeld- en uitkeringsregeling het begrip 'ontslag' essentieel was. Dit verschil komt heel duidelijk naar voren in de situatie dat een tijdelijke uitbreiding van het aantal arbeidsuren weer ongedaan wordt gemaakt. In de systematiek van de wachtgeld- en uitkeringsregeling kon dit niet tot een recht op uitkering leiden, omdat niet aan het vereiste van een ontslag wordt voldaan. In de systematiek van de WW kan er wel sprake zijn van een recht op een uitkering, omdat er sprake is van verlies van arbeidsuren.
In tegenstelling tot de WW kent de bovenwettelijke regeling geen maximum dagloon.
Overigens hebben zaken als het deelnemen aan een spaarloonregeling of aan een PC-privéproject invloed op de hoogte van het dagloon. De verlaging hiervan werkt dus door in de hoogte van zowel de wettelijke als de bovenwettelijke uitkering.
De Coördinatiewet Sociale Verzekering kent een maximum dagloon. Dit maximum is opgenomen in artikel 9, eerste lid, van deze wet. Voor de toepassing van de bovenwettelijke regeling bij werkloosheid is dit maximum niet van toepassing. Dit betekent dat de berekeningsgrondslag niet wordt afgetopt. Een eventueel hoger inkomen wordt toch meegerekend voor de bovenwettelijke uitkering.

De aansluiting bij de dagloonbepalingen van de WW (artikelen 44 tot en met 46 WW) betekent tevens, dat de Wet van 20 december 1984, houdende aanpassing van uitkeringspercentages van ontslaguitkerings- en arbeidsongeschiktheidsregelingen voor overheidspersoneel, onderwijspersoneel en daarmee gelijk te stellen personeel (Stb. 657) niet van toepassing is op de bovenwettelijke regeling bij werkloosheid.
Lid 2
Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 10a niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, de vakantiekracht en de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.
Artikel 10a:2 Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie (T)
Lid 1
In de artikelen 15 tot en met 21 van de WW zijn de voorwaarden opgenomen, waaraan voldaan moet worden voordat er sprake is van een recht op een loongerelateerde WW-uitkering. Wil men in aanmerking komen voor een (bovenwettelijke) aanvullende uitkering, dan moet men in ieder geval voldoen aan de vereisten voor deze loongerelateerde WW-uitkering. Wanneer er geen recht is op een loongerelateerde uitkering, is er (dus) geen recht op een aanvullende uitkering.
In de artikelen 15 tot en met 21 van de WW gaat het om zaken als:
- het verlies van arbeidsuren, en;
- een referte-eis van het gewerkt hebben in 26 weken in de 39 weken voorafgaande aan het ontslag en in vier jaar in de vijf jaar voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag over 52 of meer dagen loon te hebben ontvangen.

Ook is vastgelegd dat er in bepaalde situaties geen sprake is van een recht op WW. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om gevallen waarin de betrokkene:
- recht heeft op een uitkering krachtens de Ziektewet (ZW);
- volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO;
- rechtens van zijn vrijheid is beroofd;
- de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Naast het feit dat de WW een aantal voorwaarden kent, waaraan voldaan moet worden voordat er sprake is van een recht op WW, leidt ook niet elke ontslaggrond in de CAR/UWO tot een recht op een aanvullende uitkering. De relevante ontslaggronden worden expliciet genoemd.
Het kan voorkomen dat iemand gelijktijdig uit twee betrekkingen werkloos wordt. Het recht op WW-uitkering zal dan worden beoordeeld naar de totale omvang van de werkloosheid. Het recht op een aanvullende uitkering bestaat (echter) alleen voor de omvang van de werkloosheid die is ontstaan uit een dienstbetrekking bij de gemeente. Dus alleen aan een WW-recht voortkomend uit een arbeidsurenverlies als betrokkene in de zin van deze regeling kan een aanspraak op een aanvullende uitkering gekoppeld zijn.
Voorbeeld: iemand werkt zowel bij een gemeente (20 uur) als bij een andere werkgever (16 uur). Wanneer hij uit beide betrekkingen wordt ontslagen, wordt de aanvullende uitkering gerelateerd aan de 20 uur waarvoor er ontslag bij de gemeente wordt gegeven. De 16 uur bij de andere werkgever blijven voor het recht op aanvullende uitkering buiten beeld.
Nu in artikel 8:12 ook het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is opgenomen, is vastgelegd dat ook ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd recht kan geven op een aanvullende uitkering. Verder is, nu in artikel 8:12 ook de beëindiging van een tijdelijke urenuitbreiding is opgenomen, vastgelegd dat beëindiging van een tijdelijke urenuitbreiding recht kan geven op een aanvullende uitkering.
Lid 2
Hier wordt geregeld dat de aanvullende uitkering niet tot uitkering komt in de situatie dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op een suppletie krachtens hoofdstuk 11a van de CAR.
De doelgroep van de suppletieregeling wordt gevormd door de overheidswerknemers die zijn ontslagen uit een dienstbetrekking bij de sector Gemeenten op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).
Lid 3
De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, heeft, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) en hij recht heeft op een WW-uitkering, recht op een aanvullende uitkering. Het recht op een aanvullende uitkering heeft betrekking op de gehele duur van de WW-uitkering. In artikel 10a:5, lid 4, is bepaald dat voor de berekening van de hoogte van de aanvullende uitkering wordt uitgegaan van de datum van ontslag. Voor voorbeelden wordt verwezen naar de toelichting bij de artikelen 10a:5, lid 4 en 10a:16, lid 3.

Het recht op de bovenwettelijke uitkering ingevolge dit hoofdstuk is ook van toepassing op medewerkers die wegens volledige arbeidsongeschiktheid zijn ontslagen voor 2001. Dit vloeit voort uit de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 27 juni 2005. De Raad heeft in deze uitspraak bepaald dat een gewezen overheids-werknemer die ontslagen was voor 2001 en in 2003 was afgeschat, recht op een WW-uitkering heeft en niet op een wachtgelduitkering. De uitspraak heeft geen terugwerkende kracht; dit betekent dat medewerkers die vanwege arbeids-ongeschiktheid zijn ontslagen voor 2001 en die na de datum van de afspraak zijn afgeschat op hun WAO-uitkering (gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer) recht hebben op een WW-uitkering en daarmee een bovenwettelijke uitkering.
Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.
Artikel 10a:3 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag (T)
Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvullende uitkering geldt dat de berekeningssystematiek van het dagloon WW wordt gevolgd, echter zonder dat de maximum dagloongrens wordt toegepast. Er zijn verschillen tussen de grondslag ‘bezoldiging’ en de grondslag ‘dagloon’. Zoals al bij de toelichting op artikel 10a:1 werd aangeduid, is het spaarloon hiervan een duidelijk voorbeeld.
Artikel 10a:5 Hoogte van de uitkering: bedrag (T)
Lid 2
Gedurende de eerste 15 maanden van de periode dat er recht op een bovenwettelijke uitkering bestaat, is de berekeningsgrondslag van deze uitkering hoger dan die van de loongerelateerde uitkering in de WW. Artikel 47 van de WW stelt dat de hoogte van de loongerelateerde uitkering 70% van het (gemaximeerde) dagloon bedraagt, terwijl de aanvullende uitkering uitgaat van 80% van het (ongemaximeerde) dagloon.
Na 15 maanden zijn de percentages in de WW en in de regeling voor de aanvullende uitkering gelijk, namelijk 70%. Veelal zal dit betekenen dat er geen aanvullende uitkering tot uitbetaling zal komen. Omdat er bij de berekening van de aanvullende uitkering echter wordt uitgegaan van het ongemaximeerde dagloon, kan er een verschil optreden.
Lid 3
Het recht op een loongerelateerde WW-uitkering kan op een aantal gronden eindigen. Zie artikel 20 WW. Veelal zal het recht eindigen omdat er geen sprake meer is van werkloosheid. Op het moment dat er weer sprake is van werkloosheid, zonder dat er nieuwe WW-rechten zijn opgebouwd, herleeft het recht op uitkering op grond van artikel 21 WW. Op het moment dat er sprake is van een dergelijke herleving van het recht op WW na een gehele eindiging, eindigt het recht op WW zoveel later (dan in de oorspronkelijke berekening) als de periode heeft geduurd dat de uitkering beëindigd is geweest. Het gaat hier om een verlenging van de WW-uitkering op basis van artikel 43 of 50 WW.
Deze verlenging heeft echter geen invloed op de periode van 15 maanden dat er recht bestaat op een uitkering van in totaal 80% van het ongemaximeerde dagloon.
Voorbeeld: er vindt ontslag plaats per 1 januari 2005. Het recht op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW eindigt op 1 januari 2007. Per 1 maart 2005 wordt de werkloosheid gedurende drie maanden geheel beëindigd. In dit geval eindigt het recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 80% van het ongemaximeerde dagloon, ondanks de verlenging van de uitkering, op 1 april 2006. Uiteraard eindigt de WW-uitkering (en daarmee de bovenwettelijke aanvullende uitkering tot 70%) wel drie maanden later, dus op 1 maart 2007.
Zie ook de toelichting op de artikelen 10a:7 en 10a:8.
Lid 4
De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, gebaseerd op een arbeids-ongeschiktheidspercentage van 80% of meer, heeft, nadat de mate van arbeids-ongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) en hij recht heeft op een WW-uitkering, recht op een aanvullende uitkering gedurende de WW-uitkering. Voor de hoogte van de aanvullende uitkering wordt uitgegaan van de datum van ontslag. Is het ontslag wegens arbeidsongeschiktheid minder dan 15 maanden geleden, heeft betrokkene gedurende een periode tot 15 maanden na ontslag recht op een aanvullende uitkering tot 80% van het ongemaximeerde dagloon. Hierna heeft betrokkene recht op een aansluitende uitkering tot 70% van het ongemaximeerde dagloon.
Een voorbeeld kan dit verduidelijken.
Een medewerker is op 1 januari 2002 ontslag verleend wegens volledige arbeidsongeschiktheid. De medewerker heeft recht op een WAO-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer. Op 1 januari 2004 wordt betrokkene afgeschat. Betrokkene heeft na afschatting 3 jaar recht op een WW-uitkering. Gedurende de WW heeft betrokkene recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon omdat het ontslag langer dan 15 maanden geleden heeft plaatsgevonden. Zie ook de voorbeelden die zijn opgenomen bij de toelichting op artikel 10a:16, lid 3.
Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.

Artikel 10a:5a Overgangsbepaling: Verlengde uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden (T)
Algemeen
In verband met de afschaffing vervolguitkering WW per 11 augustus 2003 is op 7 juli 2004 in het LOGA een akkoord bereikt over de wijze waarop deze wetswijziging WW doorwerkt in de bovenwettelijke werkloosheidsregeling (LOGA-brief van 21 juli 2004, Lbr. 04/107; CvA/LOGA 04/19). Een van de afspraken is dat mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 ontslagen zijn een uitkering krijgen alsof de vervolguitkering niet is afgeschaft. Dit betekent dat het vervallen van zowel de vervolguitkering als de aanvulling daarop gecompenseerd worden.
Artikel 10a:5a voorziet hierin, voor zover het gaat om de aanvullende uitkering.
Artikel 10a:16a voorziet hierin voor zover het gaat om de aansluitende uitkering.
Alle mensen die per 1 augustus 2004 of later zijn ontslagen vallen dus onder artikel 10a:5.
Om het onderscheid met de aanvullende uitkering van artikel 10a:5 te houden, wordt deze overgangsuitkering de verlengde uitkering genoemd.
Lid 1 en 2
De oude vervolguitkering op grond van de WW had een vaste duur van twee jaar voor diegenen die op de dag van ontslag jonger waren dan 57,5 en van 3,5 jaar voor diegenen die op de dag van ontslag ouder waren dan 57,5.
Lid 3
Het derde lid regelt de hoogte van de verlengde uitkering. Dit is nodig, omdat een WW-uitkering korter kan zijn dan 15 maanden. De verlengde uitkering moet vervolgens nog wel tot 15 maanden na de eerste werkloosheidsdag recht geven op een uitkering ter hoogte van 80% van de berekeningsgrondslag, zoals deze in artikel 10a:3 is gedefinieerd.

Schema aanvullende uitkering



Lid 4
In het vierde lid is aangegeven dat alle overige bepalingen van hoofdstuk 10a van overeenkomstige toepassing zijn, voor zover toepasbaar. “Voor zover toepasbaar”, omdat de bepalingen van de aansluitende uitkering uiteraard niet van toepassing zijn. Door te verwijzen naar heel hoofdstuk 10a wordt echter voorkomen dat bij wijziging van artikelen enkele artikelen onbedoeld buiten benoeming blijven.
Lid 5
Artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet voorkomt dat mensen van wie het recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ingegaan voor 11 augustus 2003, welke uitkering wegens werkhervatting geëindigd is, na hernieuwde werkloosheid slechter af zijn dan de mensen die voortdurend werkloos zijn gebleven. Artikel 130 h, tweede lid, van de WW bepaalt dat mensen na afloop van de nieuw toegekende loongerelateerde uitkering alsnog een vervolguitkering wordt toegekend, die uiterlijk eindigt op het moment waarop het oorspronkelijke uitkeringsrecht zou zijn geëindigd bij voortdurende werkloosheid.
Het vijfde lid van artikel 10a:5a bepaalt dat deze uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, WW verrekend wordt met de verlengde uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat mensen gecumuleerd twee uitkeringen krijgen.
Artikel 10a:5b Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is (T)
Bij de inwerkingtreding van de wijziging van de Werkloosheidswet waarin de vervolguitkering is afgeschaft, is door het Kabinet – vanwege de snelheid van invoering – overeengekomen dat er een overgangsrecht is voor onder meer diegenen van wie het ontslag al voor 11 augustus 2003 was aangezegd. Voor deze groep mensen is in artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet bepaald dat de oude bepalingen van de WW blijven gelden en dat zij dus op grond van de oude bepalingen van de WW een vervolguitkering ontvangen. Als dit aan de orde is, bestaat gedurende die vervolguitkering op grond van de bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, ook recht op een aanvullende uitkering. Artikel 10a:5b voorziet hierin. Op deze groep is artikel 10a:5a dus niet van toepassing.
Artikel 10a:6 Beëindiging van het recht op uitkering (T)
Wanneer het recht op WW geheel of gedeeltelijk eindigt, betekent dit dat ook het recht op een aanvullende uitkering geheel of gedeeltelijk eindigt. Voor de toepassing van deze bepaling is met name artikel 20 van de WW van belang. Hierin zijn gronden voor beëindiging van het recht op een WW-uitkering opgenomen. Het gaat hierbij om zaken als het niet meer werkloos zijn, het verstrijken van de uitkeringsduur en het in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de ZW.
Het van toepassing verklaren van de bepalingen van de WW betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering impliceert dat achterliggende regels en systematiek (zoals UWV-beleid en jurisprudentie) ook worden gevolgd.
Let wel: oud recht op aanvullende uitkering kan niet meer herleven, indien de betrokkene als werknemer nieuwe werkzaamheden ter hand neemt en daarmee een nieuw recht op WW opbouwt voor hetzelfde aantal uren als waarop het recht op aanvullende uitkering gebaseerd was.

Dit zou reïntegratiebelemmerend zou kunnen werken. Hierin is voorzien door artikel 10a:32 de reïntegratiepremie.
Artikel 10a:7 Herleving van het recht op uitkering (T)
Ook bij deze bepaling is er een duidelijk verband tussen het recht op een WW-uitkering en het recht op een aanvullende uitkering. Hierbij is artikel 21 van de WW van belang. Indien na gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht, bijvoorbeeld door kortdurende arbeid of ziekte, na afloop van die arbeid of ziekte geen nieuw recht op een WW-uitkering is ontstaan, herleeft het recht op de oude WW-uitkering en de aanvullende uitkering.
Herleving houdt in, dat de hoogte en de duur van de uitkering nog steeds worden bepaald door de eerste werkloosheidsdag van de 'oorspronkelijke' werkloosheid (de 'WW-klok' loopt dus gewoon door). Herleving is dus iets anders dan opschorting. Bij opschorting wordt de uitkering tijdens de onderbreking stopgezet en wordt na de onderbreking de uitkering voortgezet alsof er geen onderbreking is geweest. Zie ook de toelichting op artikel 10a:8.
Artikel 10a:8 Verlenging van het recht op uitkering (T)
Het gaat hier om de toepassing van de artikelen 43 en 50 WW, die van overeenkomstige toepassing zijn op artikel 10a:8. De WW-uitkering eindigt, indien na een tijdelijke gehele beëindiging van het recht op een WW-uitkering het recht op WW-uitkering herleeft, zoveel later als de onderbreking heeft geduurd. Dit betekent in feite dat, gerekend vanaf de eerste dag van de werkloosheid, de WW-uitkering met zoveel tijd wordt verlengd als de tijdelijk onderbreking duurt. Het effect van die verlenging komt er praktisch gezien op neer dat de duur van de uitkering wordt opgeschort.
Let wel: de uitkeringshoogte wordt niet opgeschort.
Deze verlenging van de WW-duur en daarmee van de duur van de aanvullende uitkering biedt compensatie voor het feit dat in de wachtgeld- en uitkeringsregelingen de aanspraak op een wachtgeld of uitkering, bij goed gedrag, in feite alleen eindigde door afloop van de berekende uitkeringsduur. Dit in tegenstelling tot de WW, waarin ook het einde van de werkloosheid tot beëindiging van de uitkering kan leiden.
Artikel 10a:9 Verplichtingen en sancties (T)
Lid 1
In beginsel is het verplichtingen- en sanctieregime van de WW van toepassing. Dat betekent dat ook de Wet boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid van toepassing is. Het eerste lid van artikel 10a:9 regelt dat een boete in de zin van de WW niet overeenkomstig wordt toegepast ten aanzien van de aanvullende uitkering. Dus een boete op basis van de WW betekent niet dat er ook een boete wordt toegepast op de aanvullende uitkering. Anderzijds wordt een in het kader van de WW opgelegde boete niet gecompenseerd in de aanvullende uitkering. Een boete in de WW leidt dus niet tot een hogere aanvullende uitkering.
Daarentegen werkt een maatregel in de zin van de Werkloosheidswet wel door in de aanvullende uitkering. Bij een maatregel moet worden gedacht aan een besluit van de uitvoeringsinstelling om de WW-uitkering blijvend geheel te weigeren, tijdelijk of blijvend gedeeltelijk te weigeren of de uitkeringsduur te beperken.
Indien voor de WW een maatregel wordt opgelegd van 10%, wordt het uitkeringspercentage van de WW verlaagd van 70% naar 60%. Er is dan dus sprake van een verlaging met 10 procentpunten.
Bij de overeenkomstige toepassing van het verplichtingen- en sanctieregime wordt een systematiek gehanteerd die aansluit bij de WW. In deze systematiek wordt gekozen voor een methode waarbij de aanvulling tot de berekeningsgrondslag met eenzelfde deel wordt verminderd. Een sanctie van 10% bij een aanvulling tot 80% van de berekeningsgrondslag leidt dus tot een vermindering van de aanvulling met 10/80 deel.
Voorbeeld:
Dagloon: € 50,-
Berekeningsgrondslag (ongemaximeerd dagloon): € 75,-
Aanvulling: 80% van de grondslag.
Sanctie: 10%.
Normaliter zou de WW-uitkering 70% van de het gemaximeerde dagloon zijn, dus € 35,-. De aanvullende uitkering zou de WW-uitkering aanvullen tot 80% van het (ongemaximeerde) dagloon, dus tot € 60,-. De aanvulling is in dit geval € 25,-.
Met een sanctie van 10% is de WW-uitkering 60% van € 50,-, dus € 30,-.
De aanvullende uitkering wordt nu (€ 25,- minus 10/80 x € 25,-) € 21,88. De totale uitkering bedraagt dan € 51,88.
Indien op de aanvullende uitkering een sanctie is toegepast die bij het einde van de aanvullende uitkering nog niet helemaal ten uitvoer is gebracht, wordt het restant van de sanctie toegepast op de aansluitende uitkering.
Lid 2 en 3
Het verplichtingen- en sanctieregime van de WW kan bij een ontslag op basis van artikel 8:4 CAR ongewenste consequenties opleveren. Artikel 8:4:1, tweede lid UWO geeft een rangorde aan voor het ontslag van bij een reorganisatie betrokken ambtenaren. De ambtenaren die ontslag wensen, worden als eerste ontslagen.

Degenen die ontslagen wensen te worden, zijn (echter) verwijtbaar werkloos in de zin van artikel 24, lid 1, onderdeel a WW. Op grond van artikel 27 kan een sanctie worden getroffen. De meest voor de hand liggende sanctie is een (al dan niet blijvende) gedeeltelijke, dan wel een gehele weigering van de uitkering.
In het geval van de gedeeltelijke weigering wordt er een aanvulling op de aanvullende uitkering toegekend. Per saldo wordt dan hetzelfde effect bereikt als wanneer de WW-uitkering niet zou zijn gekort.
In het geval van de gehele weigering kan de WW-uitkering niet worden aangevuld. De uitkering is immers nihil. In dat geval wordt een gemeentelijke werkloosheidsuitkering toegekend, eventueel aangevuld met de aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de WW van overeenkomstige toepassing. Er geldt dus bijvoorbeeld eenzelfde verplichtingen- en sanctieregime.
Artikel 10a:10 Anticumulatie (T)
Deze bepaling komt erop neer dat, indien arbeid wordt verricht voor minder dan vijf uren en minder dan de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren, de WW-uitkering wordt verminderd met 70% van hetgeen er met die arbeid wordt verricht. Pas als de WW volledig is ‘weggekort’, wordt het restant van de te verrekenen inkomsten op de aanvullende uitkering gekort.
Dit soort gevallen zal sporadisch voorkomen, tenzij het gaat om deeltijders met een klein dienstverband.
De situatie dat arbeid wordt verricht voor vijf uren of meer of voor ten minste de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren, leidt in de systematiek van de WW tot vermindering van de werkloosheid en aldus tot een uitkering die op die lagere werkloosheid wordt gebaseerd.
Artikel 10a:11 Scholing (T)
De artikelen 75 tot en met 78 van de WW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering. Dit betekent dat na toestemming en onder de voorwaarden zoals die zijn vastgelegd in artikel 75 en 76, werklozen kunnen studeren met behoud van uitkering.
De jurisprudentie en het beleid van het UWV inzake scholing en onbeloonde activiteiten zijn van overeenkomstige toepassing.
Indien het recht op WW wordt verlengd als gevolg van een noodzakelijk geachte scholing, bestaat er over deze verlengde duur ook recht op een aanvullende uitkering.
Artikel 10a:12 Aanvulling op ziekengeld (T)
Lid 1
Wanneer er sprake is van ziekte ontstaan vóór het ontslag of ziekte die optreedt vóór de eerste dag van werkloosheid in de zin van de WW, ontstaat er geen recht op WW (en aanvullende uitkering). Niettemin is dan artikel 10a:12 (toch) van toepassing. Bepalend is of de betrokkene recht zou hebben op aanvullende uitkering als hij niet ziek was geweest.
Lid 2
Op het ziekengeld wordt een aanvulling toegekend, waardoor de totale uitkering gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op basis van artikel 10a:5 zou ontvangen als hij niet ziek zou zijn geweest.
Ziekte kan ertoe leiden dat de einddatum van de WW-uitkering opschuift. Zie onder andere (de toelichting op) artikel 10a:8. In artikel 43, tweede en derde lid WW, is (echter) vastgelegd dat de einddatum van een WW-uitkering in geval van een onderbreking door ziekte alleen opschuift voorzover het ziektegeval langer dan drie maanden geduurd heeft. Wanneer de betrokkene in de laatste drie maanden van de WW-uitkering ziek wordt, ‘verbruikt’ hij dus de WW-duur. Wanneer hij ziek blijft tot na de datum waarop de WW zou zijn verstreken, kan het WW-recht bij herstel dus niet meer herleven.
Wanneer de ziekte valt in de laatste drie maanden van de WW-uitkering, bestaat er recht op aanvulling van de ZW-uitkering tot aan het moment waarop WW-uitkering beëindigd zou worden als de betrokkene niet ziek zou zijn geweest (de zogenaamde max datum). Wanneer de betrokkene geen recht heeft op een aansluitende uitkering, ontvangt hij dus een uitkering krachtens de ZW van 70% van het gemaximeerde ZW-dagloon, zonder aanvulling. In het geval er wel recht bestaat op een aansluitende uitkering, gaat de aansluitende uitkering direct in na het bereiken van de max datum. De uitkering krachtens de ZW wordt dan in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.
Artikel 10a:12a Aanvulling op Waz-uitkering (T)
De Waz geeft ook aan oud-werknemers die een WW-uitkering hebben recht op een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling. Tijdens deze uitkering wordt de aanvullende uitkering op grond van hoofdstuk 10a CAR verhoogd tot het voor betrokkene geldende dagloon. De aanvulling op de uitkering die ‘in verband met zwangerschap’ genoten wordt, geldt ook voor ziekte die verband houdt met zwangerschap en/of bevalling.
Deze uitkering op grond van de Waz heeft geen opschortende werking en heeft dus geen gevolgen voor de einddatum van de WW-uitkering en de aanvullende uitkering.
Artikel 10a:12b Aanvulling op REA-uitkering (T)
Om de arbeidsgehandicapte werknemer te stimuleren gebruik te maken van de mogelijkheid om ‘op proef’ een nieuwe functie bij een nieuwe werkgever te aanvaarden, bestaat de mogelijkheid van een reïntegratie-uitkering; zie hiervoor artikel 23 tot en met 27 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten. Deze proefplaatsing geeft overigens geen recht op een vaste aanstelling.
Aan het recht op een reïntegratie-uitkering is een aantal voorwaarden verbonden. Zo moet de werknemer recht hebben op een WW-uitkering, heeft de proefaanstelling een duur van maximaal zes maanden en moet het gaan om onbeloonde werkzaamheden. De werknemer ontvangt dus geen bezoldiging, maar

krijgt een reïntegratie-uitkering in plaats van zijn WW-uitkering. De reïntegratie van arbeidsgehandicapten wordt bevorderd, wanneer de REA-uitkering gelijkgesteld wordt met de WW-uitkering. Dit betekent namelijk dat het recht op een aanvullende bovenwettelijke WW-uitkering blijft bestaan.
De hoogte van de reïntegratie-uitkering tezamen met de aanvulling is gelijk aan de hoogte van de WW-uitkering tezamen met de bovenwettelijke aanvulling wanneer de werknemer geen proefaanstelling zou hebben aanvaard.
Artikel 10a:13 Uitkering bij overlijden (T)
De wettelijke overlijdensuitkering volgt niet vanuit de WW, maar is ook voor werkloze werknemers neergelegd in de ZW. Op basis van artikel 36 juncto artikel 35 van de ZW hebben de nabestaanden van de overleden werkloze werknemer aanspraak op een overlijdensuitkering.
Deze overlijdensuitkering in de ZW is gelijk aan het bedrag van het ziekengeld over één maand. De bovenwettelijke overlijdensuitkering bestaat eruit dat de uitkering krachtens de ZW wordt aangevuld tot 100% van het voor de betrokkene geldende dagloon en wel over een periode van dertien weken.
Artikel 10a:13a Grensarbeiders (T)
Op grond van artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-Verordening 1408/71 hebben grensarbeiders die in Nederland bij de gemeente werken en die bij aanvang van werkloosheid in het buitenland wonen, bij deze werkloosheid recht op een uitkering alsof zij in Nederland zouden wonen. Dit geldt ook als zij op grond van deze verordening hun wettelijke werkloosheidsuitkering in hun woonland moeten aanvragen, en dus geen recht hebben op Nederlandse WW. Voor de invoering van de WW voor overheidspersoneel hadden grensarbeiders rechtspositioneel recht op een wachtgeld of uitkering. Sinds de invoering van de WW sinds 1 januari 2001 geldt echter ook voor overheidspersoneel dat grensarbeiders geen recht meer hebben op de wettelijke werkloosheidsuitkering in het werkland (voor de WW geldt namelijk het woonlandprincipe). Zij hebben echter rechtspositioneel wel recht op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. Daarom is met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel overeenstemming bereikt over een aanpassing van de regels voor het recht op uitkering in gevallen waarin de betrokkene geen recht op uitkering op grond van de WW heeft. Het artikel houdt het volgende in.
Bij werkloosheid ontvangt de betrokkene wat hij zou hebben ontvangen als hij in Nederland had gewoond. Dat wil zeggen een uitkering ter hoogte van de WW- en bovenwettelijke uitkering, minus de eventuele buitenlandse werkloosheidsuitkering.
De betrokkene moet Nederlandse werkbriefjes blijven insturen. Veranderingen in de omstandigheden, bijvoorbeeld werkhervatting of overtreding van verplichtingen, hebben hetzelfde effect dat ze zouden hebben gehad als de betrokkene in Nederland woonde. Beoordeling vindt dus plaats op grond van de Nederlandse regels.
In geval van ziekte, zwangerschap of bevalling loopt de bovenwettelijke uitkering door. In deze situatie zijn er twee mogelijkheden.

1. Als de betrokkene een buitenlandse uitkering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling heeft en dit aantoont, verandert de bovenwettelijke uitkering in een aanvulling op de (fictieve) uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Dit betekent dat – voor maximaal de duur van deze Nederlandse equivalent – de uitkering van het woonland wordt aangevuld tot het niveau dat betrokkene zou krijgen als hij in Nederland had gewoond. Ingeval een buitenlandse uitkering wegens zwangerschap of bevalling wordt genoten, ontvangt de grensarbeider zolang de buitenlandse uitkering duurt, maar maximaal voor de duur van de Nederlandse uitkering wegens zwangerschap en bevalling, conform de Nederlandse vergelijkbare gevallen (artikel 10a:12a), een aanvulling tot 100% van de oude bezoldiging.
   De einddatum van de totale uitkering kan hierdoor opschuiven. (In geval van ziekte gebeurt dat alleen als de ziekte meer dan 3 maanden duurt.) In de fase van de aansluitende uitkering geldt dit alleen als op de betrokkene, als hij in Nederland had gewoond, de nawerkingsbepalingen van de ZW of de Wet arbeid en zorg nog van toepassing zouden zijn geweest. Dit komt overeen met wat geldt in puur Nederlandse gevallen.
2. Meldt de betrokkene zich ziek, zwanger etc. maar levert hij geen bewijs van een buitenlandse uitkering daarvoor, dan loopt de bovenwettelijke uitkering door zoals bij werkloosheid, dus zonder opschuiving van de einddatum. Dit geldt, net als in puur Nederlandse gevallen, ook in alle gevallen van ziekte etc. in de fase van de aansluitende uitkering na afloop van de nawerkingsperiode van de ZW en de Wet arbeid en zorg.
   Als de betrokken grensarbeider een Nederlandse (bovenwettelijke) uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling of uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg ontvangt, verandert de bovenwettelijke uitkering, volgens de samenloopregel van het zesde lid, in een aanvulling op deze Nederlandse uitkering.

Artikel 10a:14 Diensttijd (T)
Als hoofdregel geldt dat diensttijd in de zin van paragraaf 3 de tijd is, doorgebracht in overheidsdienst, waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP is verbonden, alsmede de tijd waaraan ingevolge het bepaalde in de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap niet is verbonden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om diensttijd doorgebracht als deelnemer aan een werkgelegenheidsverruimende maatregel.

Er gelden uitzonderingen, waarvan enkele belangrijke nader worden aangeduid.
In de eerste plaats telt de diensttijd die ligt voor een onderbreking van meer dan een jaar niet mee voor de berekening van de duur van de aansluitende uitkering.
Diensttijd die reeds in aanmerking is genomen bij de vaststelling van een recht op wachtgeld of een ontslaguitkering, telt niet nogmaals mee bij de vaststelling van de duur van de aansluitende uitkering.
In relatie tot het begrip diensttijd wordt nog vermeld dat waardeoverdracht van pensioenopbouw bij een private werkgever naar de Stichting Pensioenfonds ABP niet leidt tot bijtelling van diensttijd voor de opbouw van aanspraken op een aansluitende uitkering. Het betreft hier tijd die uitsluitend meetelt voor de opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen.
Afgekochte tijd dient (eveneens) niet te worden meegenomen als diensttijd.
Artikel 10a:15 Voorwaarden voor recht op uitkering/ samenloop met suppletie (T)
Lid 1
Zoals ook al bij artikel 10a:2 is vermeld, is er niet in alle gevallen waarin er ontslag plaatsvindt, recht op WW. Bovendien kent de CAR/UWO een gesloten systeem van ontslaggronden. De relevante ontslaggronden worden expliciet genoemd.
Zie ook de toelichting op artikel 10a:2.
Lid 2
Wanneer door de uitvoeringsinstelling als sanctie de uitkering op basis van de WW wordt geweigerd na een reorganisatie-ontslag en er krachtens artikel 10a:9, derde lid een gemeentelijke werkloosheidsuitkering wordt toegekend, is er recht op een aansluitende uitkering.
Lid 3
In geval van ontslag op basis van artikel 8:6 is er alleen recht op een aansluitende uitkering als daartoe expliciet besloten is.
Lid 4
Of er recht bestaat op een aansluitende uitkering, wordt bepaald aan de hand van het eerste tot en met het derde lid. Het recht gaat in op de eerste dag van de werkloosheid. Dit recht komt niet tot uitbetaling zolang er recht op een uitkering op basis van de WW bestaat. Lid 4 bevat het moment van ingang van de aansluitende uitkering voor die mensen die op of na 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden.
Lid 5
Bevat het moment van ingang van de aansluitende uitkering voor die mensen, op wie artikel 10a:5a van toepassing is. De aansluitende uitkering gaat dan pas in op het moment dat de duur van de verlengde uitkering van 10a:5a is verstreken.
Lid 6
bevat het moment van ingang van de aansluitende uitkering voor die mensen, op wie artikel 130h, eerste lid, van toepassing is. Deze mensen ontvangen nog een uitkering conform de oude regels van de WW. Deze mensen ontvangen dus nog een vervolguitkering. De aansluitende uitkering gaat dan pas in op het moment dat de duur van de vervolguitkering is verstreken.
Lid 7
Hier wordt geregeld dat de aansluitende uitkering niet tot uitkering komt in de situatie dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op een suppletie krachtens hoofdstuk 11a van de CAR.
De doelgroep van de suppletieregeling wordt gevormd door de overheidswerknemers die zijn ontslagen uit een dienstbetrekking bij de sector Gemeenten op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO.
Na afloop van de suppletieregeling ontstaat aanspraak op een aansluitende uitkering indien en voor zolang de duur van de aansluitende uitkering, bepaald krachtens artikel 10a:16 van deze regeling, de duur van de suppletie overtreft.
Lid 8
De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, die is gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, kan, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) in aanmerking komen voor een aansluitende uitkering nadat de WW-uitkering is beëindigd. Of betrokkene voor een aansluitende uitkering in aanmerking komt hangt af van de berekening van de duur van de aansluitende uitkering vanaf de datum van ontslag. Voor voorbeelden wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 10a:16, lid 3.
Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.
Artikel 10a:16 Duur van de uitkering (T)
Lid 1
De duur van de aansluitende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van de ambtelijke diensttijd. De wijze van berekenen is gelijk aan die van de oude wachtgeldregeling. Hoe hoger de leeftijd op de ontslagdatum, des te hoger het percentage waarin de diensttijd wordt uitgedrukt in de duur van de aansluitende uitkering.
Lid 2

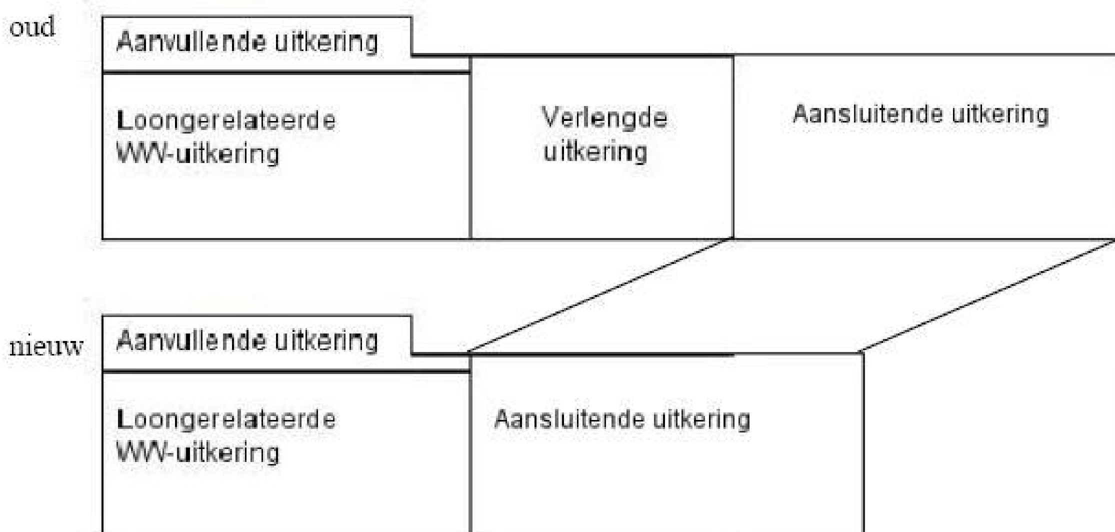
De duur van de aansluitende uitkering ligt vast. Voor mensen van wie de eerste dag na ontslag ligt op of na 1 augustus 2004 (dit zijn de mensen die per 1 augustus 2004 of later zijn ontslagen), geldt dat hiervan niet alleen de duur van de loongerelateerde WW-uitkering wordt afgetrokken, maar ook een periode van twee jaar. Dit heeft te maken met wijziging van de Werkloosheidswet, waarin per 11 augustus 2003 de vervolgutikering WW is afgeschaft. Op 7 juli 2004 is over de wijze waarop deze wetswijziging WW doorwerking in de bovenwettelijke regeling een akkoord gesloten. Zie hiervoor de ledenbrief van 21 juli 2004 (Lbr. 04/107; CvA/LOGA 04/19).

Voorbeeld

Iemand is op de dag van ontslag 35 jaar oud. Hij is sinds zijn 18e in dienst van de overheid.

In de **oude** situatie (ontslag vo or 1 augustus 2004) was de duur van zijn aansluitende uitkering als volgt: 3 maanden + [19,5% + (35 – 21 = 14)*1,5%]*de diensttijd = 3 maanden + 6,885 jaar = 7,135 jaar na de dag van ontslag.

In de **nieuwe** situatie (ontslag na 1 augustus 2004) is de basis-duurberekening hetzelfde. Hiervan wordt echter nog 2 jaar extra afgetrokken, waardoor de duur van de aansluitende uitkering op 5,135 jaar na de dag van ontslag uitkomt. Dat in deze nieuwe situatie geen vervolguitkering meer bestaat, doet in deze berekening van de einddatum van de aansluitende uitkering niet ter zake.



Er kan, in tegenstelling tot de situatie bij de aanvullende uitkering, in beginsel geen opschorting plaatsvinden. Een uitzondering wordt gevormd door artikel 10a:24 scholing. Zie ook de toelichting op artikel 10a:21, tweede lid.

Lid 3

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, kan, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) en hij recht heeft gehad op een WW-uitkering, in aanmerking komen voor een aansluitende uitkering na afloop van de WW-uitkering. Of betrokkene voor een aansluitende uitkering in aanmerking komt hangt af van de duurberekening van de aansluitende uitkering vanaf de datum van ontslag in relatie tot de duur van het recht op WW na de afschatting. Is het recht op WW na afschatting geëindigd voor de einddatum van het recht op een aansluitende uitkering, heeft betrokkene na afloop van zijn WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering. Voor de berekening van de hoogte van de aanvullende en aansluitende uitkering moet eveneens de datum van ontslag als vertrekpunt genomen worden.

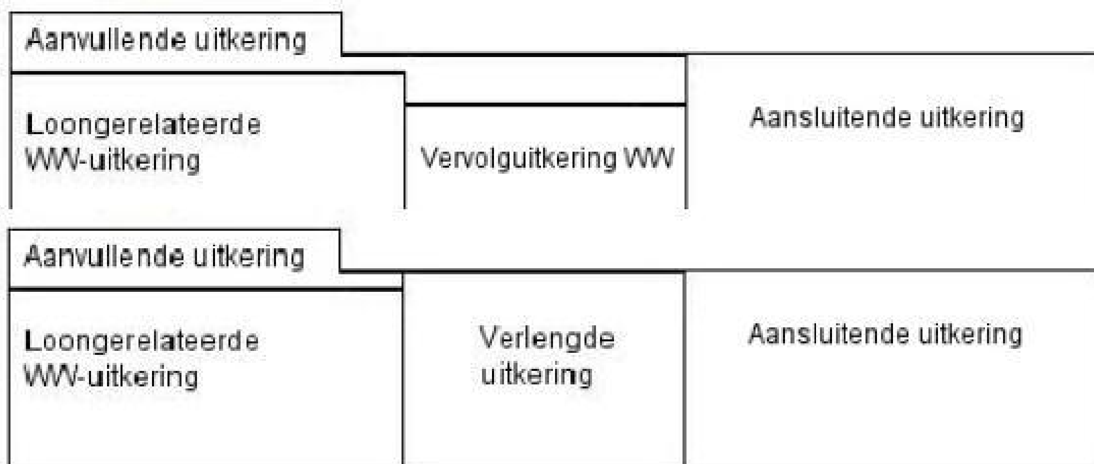
Hieronder zijn twee voorbeelden opgenomen ter verduidelijking.

Voorbeeld 1

Een medewerker is op 1 oktober 2001 ontslag verleend wegens volledige arbeidsongeschiktheid. De ex-medewerker heeft recht op een WAO-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80%. De ex-medewerker valt niet onder de Werkloosheidswet en de bovenwettelijke werkloosheids-regeling van hoofdstuk 10a CAR. De medewerker wordt op 1 april 2006 afgeschat. Vanaf dat moment heeft hij recht op een WW-uitkering voor de duur van 2,5 jaar (omdat het arbeidsverleden bijna vijf jaar langer is geworden duurt de WW langer dan die zou hebben geduurd als betrokkene direct na ontslag WW had ontvangen). De duur van zijn aansluitende uitkering berekend vanaf de datum van ontslag is 7 jaar (einddatum ligt op 1 oktober 2008). Dit betekent dat betrokkene recht heeft op een aanvullende uitkering gedurende de periode dat er recht bestaat op WW (tot 1 oktober 2006) ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon. Met ingang van 1 oktober 2006 tot 1 oktober 2008 heeft betrokkene recht op een aansluitende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon.

Voorbeeld 2

Een medewerker is op 1 oktober 2003 ontslag verleend wegens volledige arbeidsongeschiktheid. De ex-medewerker heeft recht op een WAO-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80%. De ex-medewerker valt niet onder de Werkloosheidswet en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling van hoofdstuk 10a CAR. De ex-medewerker wordt op 1 april 2006 afgeschat. Vanaf dat moment heeft hij recht op een WW-uitkering voor de duur van 4 jaar. De duur van zijn aansluitende uitkering berekend vanaf de datum van ontslag is 5 jaar (einddatum ligt op 1 oktober 2008). Gedurende zijn WW-uitkering heeft hij recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon. Het recht op WW eindigt op 1 april 2010. Betrokkene heeft gedurende zijn WW-uitkering recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon. De aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling daar de einddatum is bepaald op 1 oktober 2008.
Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.
Lid 4
Voor degene die recht heeft op een aansluitende uitkering en die op de ontslagdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, geldt het eerste lid niet. Deze persoon heeft namelijk recht op een aansluitende uitkering tot aan de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Let wel: degene die op het moment van ontslag 55 jaar of ouder is en die geen recht heeft op een aansluitende uitkering (zie artikel 10a:15), heeft alleen recht op de aanvullende uitkering in § 2 (mits hij aan de voorwaarden van artikel 10a:2 voldoet). De bijzondere verlenging, zoals die in de wachtgeldregeling was opgenomen (recht op een uitkering tot aan de 65-jarige leeftijd, indien de som van leeftijd en diensttijd groter of gelijk was aan 60), is komen te vervallen.
Artikel 10a:16a Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden (T)
Algemeen
In verband met de afschaffing vervolguitkering WW per 11 augustus 2003 is op 7 juli 2004 in het LOGA een akkoord bereikt over de wijze waarop deze wetswijziging WW doorwerkt in de bovenwettelijke werkloosheidsregeling (LOGA-brief van 21 juli 2004 (Lbr. 04/107; CvA/LOGA 04/19). Een van de afspraken is dat mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 ontslagen zijn een uitkering krijgen alsof de vervolguitkering niet is afgeschaft. Dit betekent dat het vervallen van én de vervolguitkering én de aanvulling daarop gecompenseerd worden.
Artikel 10a:5a voorziet hierin, voor zover het gaat om de aanvullende uitkering.
Artikel 10a:16a voorziet hierin voor zover het gaat om de aansluitende uitkering.
Mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 zijn ontslagen hebben na de loongerelateerde uitkering op grond van de WW geen recht meer op een vervolguitkering krachtens de WW. Deze is per 11 augustus 2003 afgeschaft. Aangezien in artikel 10a:5a echter is geregeld dat de afschaffing van deze vervolguitkering wordt gecompenseerd door een verlengde uitkering, moet ook deze uitkering worden afgetrokken van de duur van de aansluitende uitkering. Dit is geregeld in het laatste onderdeel van het eerste lid onder b.
Artikel 10a:15, vierde lid, regelt wanneer de aansluitende uitkering ingaat. Deze bepaling blijft van toepassing op deze overgangssituatie.
Alle mensen die per 1 augustus 2004 of later zijn ontslagen vallen onder het nieuwe artikel 10a:16.



Lid 2
Voor degene die recht heeft op een aansluitende uitkering en die op de ontslagdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, geldt hetgeen in het eerste lid is opgenomen niet. Deze persoon heeft recht op een aansluitende uitkering tot aan de 65-jarige leeftijd. Let wel: degene die op het moment van ontslag

55 jaar of ouder is en die geen recht heeft op een aansluitende uitkering (zie artikel 10a:15), heeft alleen recht op de aanvullende uitkering in § 2 (mits hij aan de voorwaarden van artikel 10a:2 voldoet).
De bijzondere verlenging, zoals die in de wachtgeldregeling was opgenomen (recht op een uitkering tot aan de 65-jarige leeftijd, indien de som van leeftijd en diensttijd groter of gelijk was aan 60), is komen te vervallen.
Wanneer onverkort de systematiek van de WW gevolgd zou worden, zou dit tot gevolg hebben dat het recht op aansluitende uitkering, conform artikel 19, eerste lid, onderdeel i, van de WW zou eindigen op het moment dat de betrokkene de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt heeft bereikt. Dit is niet te rijmen met de inhoud van het tweede lid van artikel 10a:16. Voor die situatie geldt een uitzondering ten opzichte van de WW-systematiek.
Het recht op een uitkering krachtens de Algemene Ouderdomswet (AOW) gaat in op de eerste dag van de kalendermaand, waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Er vindt dus in voorkomende gevallen samenloop plaats tussen de aansluitende uitkering en de uitkering krachtens de AOW. De AOW-uitkering wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.
Lid 3
In het derde lid is aangegeven dat alle overige bepalingen van hoofdstuk 10a van overeenkomstige toepassing zijn, voor zover toepasbaar. "Voor zover toepasbaar", omdat bij sommige bepalingen nadere voorwaarden gelden, waaraan uiteraard ook voldaan moet worden. Om die reden is het mogelijk dat sommige artikelen buiten toepassing moeten blijven. Door te verwijzen naar heel hoofdstuk 10a wordt voorkomen dat bij wijziging van artikelen enkele artikelen onbedoeld buiten benoeming blijven.
Lid 4
Artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet voorkomt dat mensen van wie het recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ingegaan voor 11 augustus 2003, welke uitkering wegens werkhervatting geëindigd is, na hernieuwde werkloosheid slechter af zijn dan de mensen die voortdurend werkloos zijn gebleven. Artikel 130 h, tweede lid, van de WW bepaalt dat mensen na afloop van de nieuw toegekende loongerelateerde uitkering alsnog een vervolguitkering wordt toegekend, die uiterlijk eindigt op het moment waarop het oorspronkelijke uitkeringsrecht zou zijn geëindigd bij voortdurende werkloosheid.
Het vierde lid van artikel 10a:16a bepaalt dat deze uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, WW verrekend wordt met de aansluitende uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat mensen gecumuleerd twee uitkeringen krijgen.
Artikel 10a:16b Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is (T)
Algemeen
Bij de inwerkingtreding van de wijziging van de Werkloosheidswet waarin de vervolguitkering is afgeschaft, is door het Kabinet – vanwege de snelheid van invoering – overeengekomen dat er een overgangsrecht is voor onder meer diegenen van wie het ontslag al voor 11 augustus 2003 was aangezegd. Voor deze groep mensen is in artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet bepaald dat de oude bepalingen van de WW blijven gelden en dat zij dus op grond van de oude bepalingen van de WW een vervolguitkering ontvangen. Als dit aan de orde is, bestaat gedurende die vervolguitkering ook recht op een aanvullende uitkering. Pas na deze aanvullende uitkering gaat de aansluitende uitkering in. Artikel 10a:16b voorziet hierin.
Artikel 10a:17 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag (T)
Ook voor de aansluitende uitkering is de berekeningsgrondslag het dagloon WW, echter zonder dat de maximum dagloongrens wordt toegepast. Zie ook de toelichting op artikel 10a:3.
Artikel 10a:18 Hoogte van de uitkering: indexering (T)
Een algemene salarisverhoging in de sector Gemeenten betekent dat de berekeningsgrondslag voor de aansluitende uitkering dienovereenkomstig wordt aangepast.
Artikel 10a:19 Hoogte van de uitkering: bedrag (T)
Lid 1
Dit lid regelt de hoogte van de aansluitende uitkering. Als de WW-uitkering korter is dan 15 maanden, moet geregeld worden dat de aansluitende uitkering tot 15 maanden na de eerste werkloosheidsdag recht geeft op een uitkering ter hoogte van 80% van de berekeningsgrondslag, zoals deze gedefinieerd is in artikel 10a:17 juncto 10a:3. Dit lid voorziet daarin.
Lid 2
De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, die is gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, kan, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting), in aanmerking komen voor een aansluitende uitkering nadat de WW-uitkering is beëindigd. Of betrokkene voor een aansluitende uitkering in aanmerking komt hangt af van de duurberekening van de aansluitende uitkering vanaf de datum van ontslag in relatie tot de duur van de WW-uitkering. Voor voorbeelden wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 10a:16, lid 3.
Voor de hoogte van de aansluitende uitkering wordt uitgegaan van de datum van ontslag. Indien de periode na ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid samen met de duur van de WW-uitkering na afschatting langer duurt dan 15 maanden, bedraagt de hoogte van de aansluitende uitkering 70% van het ongemaximeerde dagloon.

Lid 3
Artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet voorkomt dat mensen van wie het recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ingegaan voor 11 augustus 2003, welke uitkering wegens werkhervatting geëindigd is, na hernieuwde werkloosheid slechter af zijn dan de mensen die voortdurend werkloos zijn gebleven. Artikel 130 h, tweede lid, van de WW bepaalt dat mensen na afloop van de nieuw toegekende loongerelateerde uitkering alsnog een vervolguitkering wordt toegekend, die uiterlijk eindigt op het moment waarop het oorspronkelijke uitkeringsrecht zou zijn geëindigd bij voortdurende werkloosheid.
Het derde lid van artikel 10a:19 bepaalt dat deze uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, WW verrekend wordt met de aansluitende uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat mensen gecumuleerd twee uitkeringen krijgen.
Artikel 10a:20 Beëindiging van het recht op uitkering (T)
Lid 1
Tijdens de fase van de aansluitende uitkering is er geen recht meer op WW. Niettemin zijn de bepalingen in de WW betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering analoog van toepassing. Dit betekent dat een recht op aansluitende uitkering om dezelfde reden kan eindigen als een WW-uitkering (bijvoorbeeld op grond van artikel 20 WW) geëindigd zou zijn.
Lid 2
Wanneer er tijdens de periode dat er recht bestaat op WW sprake is van ziekte, ontstaat er recht op een uitkering krachtens de ZW. Zie artikel 7, onderdeel a van de ZW. Op grond van artikel 19 WW heeft de betrokkene die een uitkering krachtens de ZW ontvangt, geen recht op een uitkering krachtens de WW. Op zich logisch, want anders zou de betrokkene recht hebben op zowel een uitkering krachtens de ZW als een uitkering krachtens de WW.
Tijdens de aansluitende uitkering is er in de regel geen recht meer op een uitkering krachtens de ZW. Dus artikel 19 WW heeft in dat geval geen rechtstreekse werking. Echter: wanneer er sprake is van ziekte, is men niet beschikbaar om arbeid te verrichten en dus ook niet werkloos in de zin van de WW. Op grond van artikel 20 WW (dat van overeenkomstige toepassing is, volgens het eerste lid van artikel 10a:20) zou dan het recht op uitkering eindigen, wat krachtens het eerste lid van artikel 10a:20 zou betekenen dat de aansluitende uitkering ook zou eindigen. Dit is niet de bedoeling. Derhalve blijft het recht op aansluitende uitkering bestaan.
Bij ziekte gedurende de aansluitende uitkering blijft de oorspronkelijke uitkeringsduur gehandhaafd. Bij ziekte wordt het recht op aansluitende uitkering dus 'verbruikt'.
Artikel 10a:20a Nawerking Ziektewet en Waz (T)
Volgens de Ziektewet kan er in een bepaald geval recht ontstaan op een ZW-uitkering, ook al is de uitkeringsgerechtigde geen betrokkene meer in de zin van de ZW (bijvoorbeeld omdat de duur van de WW-uitkering is verstreken). Op grond van artikel 46 van de ZW kan er namelijk sprake zijn van nawerking. Zo kan de situatie zich voordoen dat een betrokkene binnen een maand na het begin van de aansluitende uitkering ziek wordt en op grond van de nawerking nog recht heeft op een ZW-uitkering. Betrokkene heeft dan zowel recht op een aansluitende uitkering als op een ZW-uitkering. In dat geval loopt het recht op aansluitende uitkering door en wordt de ZW-uitkering hierop verminderd.
Ook de Waz kent een nawerkingsbepaling. Artikel 3:10 van deze wet bepaalt dat werknemers die korter dan 10 weken na afloop van de verplichte verzekering (dit is na afloop van de WW-uitkering) bevallen, een kind ter adoptie aannemen of een pleegkind aannemen, recht hebben op een uitkering op grond van de Waz.
Artikel 10a:21 Herleving van het recht op uitkering (T)
Lid 1
Deze bepaling komt erop neer dat, indien na gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op aansluitende uitkering, bijvoorbeeld door kortdurende arbeid, na afloop van die arbeid geen nieuw recht op een WW-uitkering is ontstaan, het recht op de aansluitende uitkering herleeft.
Zie voor een verdere toelichting op het begrip herleving de toelichting op artikel 10a:7.
Lid 2
In artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, is in feite een verlenging van de duur van de WW-uitkering opgenomen. In de toelichting op artikel 10a:8 is hierover het een en ander opgenomen. Deze WW-bepalingen zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering. De aansluitende uitkering kan niet opschorten als gedurende de aansluitende uitkering sprake is van herleving na een beëindiging.
Artikel 10a:22 Verplichtingen en sancties (T)
Lid 1
Deze bepaling betekent dat, hoewel de WW formeel niet meer van kracht is, niettemin het verplichtingen- en sanctieregime van de WW van toepassing is. Dit betekent dat de betrokkene gedurende deze fase dezelfde verplichtingen heeft als toen de WW nog wel van toepassing was en dat er ook sancties kunnen worden getroffen wanneer de betrokkene zich niet aan zijn verplichtingen houdt.
Indien op de aanvullende uitkering een sanctie is toegepast die bij het einde van de aanvullende uitkering nog niet helemaal ten uitvoer is gebracht, wordt het restant van de sanctie toegepast op de aansluitende uitkering.

Lid 2
Op grond van deze bepaling wordt het ZW-regime doorgetrokken naar de situatie waarin de betrokkene op grond van nawerking alsnog in de aansluitende fase van de uitkering recht heeft op ZW.
Artikel 10a:23 Anticumulatie (T)
Normaliter leidt het verrichten van arbeid tot vermindering van de werkloosheid en aldus tot een uitkering die op die lagere werkloosheid wordt gebaseerd. Hierop wordt een uitzondering gemaakt als er arbeid wordt verricht voor minder dan vijf uren en minder dan de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren. De aansluitende uitkering wordt in dergelijke gevallen verminderd met 70% van hetgeen er met die arbeid wordt verdiend. Dit soort gevallen zal sporadisch voorkomen, tenzij het gaat om deeltijders met een klein dienstverband.
Artikel 10a:24 Scholing (T)
Hoewel de WW niet meer van toepassing is, kan er toepassing worden gegeven aan de artikelen 75 tot en met 78 van de WW. Dit betekent dat na toestemming en onder de voorwaarden zoals die zijn vastgelegd in artikel 75 en 76, werklozen kunnen studeren met behoud van aansluitende uitkering.
De jurisprudentie en het beleid van het UWV inzake scholing en onbeloonde activiteiten zijn van overeenkomstige toepassing.
In geval van noodzakelijk geachte scholing is er een duurdoorbreking van toepassing (krachtens artikel 76, eerste lid WW) en ligt de duur van de aansluitende uitkering niet vast. Dit betekent dat hier een uitzondering wordt gemaakt op artikel 10a:16, eerste lid, waarin bepaald is dat de duur van de aansluitende uitkering éénmaal wordt berekend en vervolgens vastligt.
Artikel 10a:25 Uitkering bij overlijden (T)
In artikel 10a:13 is de overlijdensuitkering geregeld in de periode dat er recht is op een aanvullende uitkering. In artikel 10a:25 is vastgelegd dat er een gelijkwaardig recht op overlijdensuitkering bestaat in geval van overlijden tijdens de aansluitende uitkering, maar na afloop van de WW-uitkering. De ZW-uitkering is geëindigd. Behoudens nawerking op grond van artikel 46 ZW, in welk geval artikel 10a:13 nog van toepassing is, bestaat er dan geen aanspraak meer op een ZW-overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering is in dit geval geheel bovenwettelijk.
Artikel 10a:25a Grensarbeiders (T)
Deze bepaling regelt dat grensarbeiders die hun baan verliezen, in Nederland recht hebben op dezelfde Nederlandse (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering als een werknemer die in Nederland woont en ontslagen wordt. Dit geldt niet alleen voor de periode van de aanvullende uitkering (waarvoor artikel 10a:13a geldt), maar ook voor de periode van de aansluitende uitkering.
Zie voor een verdere toelichting de toelichting op artikel 10a:13a.
Artikel 10a:26 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten (T)
Lid 1
Aan de betrokkene die buiten de gemeentelijke organisatie arbeid ter hand gaat nemen, kan ter zake van de kosten die voor hem aan een daartoe nodige verhuizing zijn verbonden, een tegemoetkoming worden toegekend van € 2.270,- onder verrekening van een tegemoetkoming in de verhuiskosten uit anderen hoofde. Het gaat hier om een discretionaire bevoegdheid.
Het recht op een verhuiskostenvergoeding kan alleen worden geëffectueerd, indien de vergoeding bij de uitvoeringsinstelling wordt aangevraagd. Betrokkene zal de noodzakelijke informatie aan de uitvoeringsinstelling moeten overleggen.
De tegemoetkoming in verhuiskosten indien de betrokkene elders buiten de gemeentelijke organisatie werk heeft gevonden, is een instrument dat kan bijdragen aan zijn reïntegratie in het arbeidsproces.
Hiermee wordt een eventuele belemmering gelegen in de hoge verhuiskosten bij aanvaarding van een functie elders weggenomen.
Het betreft hier een discretionaire bevoegdheid.
Lid 2
Indien de gewezen ambtenaar een verhuiskostenvergoeding van zijn nieuwe werkgever ontvangt, kan hem slechts een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden toegekend voor het gedeelte van de vergoeding dat uit zou gaan boven de door de nieuwe werkgever verstrekte tegemoetkoming.
Artikel 10a:27 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten (T)
Lid 1
In dit artikel zijn de nadere voorwaarden opgenomen, waaronder de tegemoetkoming in de verhuiskosten toegekend kan worden. De opsomming is cumulatief: er moet aan alle gestelde voorwaarden worden voldaan.
Er bestaat geen mogelijkheid tot terugvordering in het geval van beëindiging werkhervatting door eigen schuld of toedoen en/of in het geval van fraude.
Lid 2
Om te voorkomen dat er verrekeningsactie moet worden ondernomen wanneer blijkt dat de betrokkene (toch) niet verhuisd is, is vastgelegd dat de vergoeding achteraf wordt toegekend. Voordat de vergoeding wordt toegekend, moet komen vast te staan dat de betrokkene daadwerkelijk is verhuisd.
Artikel 10a:28 Reïntegratietoeslag (T)
Lid 1
De reïntegratietoeslag is in het leven geroepen om degenen met recht op een WW- en bovenwettelijke uitkering te stimuleren niet alleen een functie van een gelijk niveau als de oude betrekking te aanvaarden,

maar ook een functie die lager wordt beloond. Per saldo zal dit tot lagere uitkeringslasten voor de gemeente leiden.
Er moet minimaal 10% verschil zijn tussen het dagloon in de oude betrekking en dat in de nieuwe betrekking.
Net als bij de verhuiskostenvergoeding kan het recht op een reïntegratietoeslag alleen worden geëffectueerd, indien de toeslag bij de uitvoeringsinstelling wordt aangevraagd. Betrokkene zal de noodzakelijke informatie aan de uitvoeringsinstelling moeten overleggen.
Er kan alleen recht op een reïntegratietoeslag ontstaan als een betrokkene tijdens het recht op een bovenwettelijke uitkering een dienstbetrekking in de zin van de WW aanvaardt. Wanneer de betrokkene aansluitend aan het ontslag als betrokkene een dienstverband aanvaardt voordat het recht op bovenwettelijke uitkering ontstaat, is er geen recht op een reïntegratietoeslag.
Het recht op reïntegratietoeslag kan alleen worden geëffectueerd, indien het wordt aangevraagd. Betrokkene zal de benodigde gegevens aan de uitvoeringsinstelling moeten overleggen.
Lid 2
Om te voorkomen dat er langdurige berekeningen met terugwerkende kracht moeten worden gemaakt, is de termijn voor aanvraag van de reïntegratietoeslag vrij kort gehouden.
Lid 3
Wanneer er sprake is van een lager dagloon, vloeit daar niet in alle gevallen recht op een reïntegratietoeslag uit voort. Het lagere dagloon kan een gevolg zijn van een kleinere omvang van de nieuwe betrekking. Wanneer er sprake is van een kleinere omvang, wordt het dagloon in de oude betrekking omgerekend naar het dagloon in de nieuwe betrekking. Als het verschil tussen het oude (omgerekende) dagloon en het nieuwe minstens 10% bedraagt, ontstaat er recht op een reïntegratietoeslag.
Lid 4
Er dient ten minste een dienstverband van één jaar te zijn overeengekomen. Normaliter zal er bij de beëindiging van deze dienstbetrekking sprake zijn van een nieuw recht op WW. Maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. Wanneer bijvoorbeeld de betrokkene met een tijdelijke dienstbetrekking van minimaal één jaar tussentijds toch weer werkloos wordt (bijvoorbeeld als gevolg van ontslag in de proeftijd), zal het eerste WW-recht, inclusief bovenwettelijke uitkering, weer herleven.
De duur van de reïntegratietoeslag wordt elke keer opnieuw berekend bij het aangaan van een nieuwe dienstbetrekking waaraan een aanspraak op reïntegratietoeslag kan worden ontleend.
Lid 5
De WW kent in artikel 35 een systematiek van verrekenen van inkomsten die alleen van belang is in situaties waarin er voor een gering aantal uren nieuw werk wordt gevonden. Het gaat dan om een dienstverband van minder dan vijf uur en minder dan de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren. In zo’n geval is er geen sprake van een gedeeltelijke beëindiging van de uitkering, zoals op basis van artikel 20, eerste lid, onderdeel b van de WW verwacht kan worden, maar wordt het totaal van de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering verminderd met 70% van hetgeen er met die nieuwe werkzaamheden wordt verdiend. Er is in zulke gevallen geen recht op een reïntegratietoeslag.
Ook wanneer aan de betrokkene een reïntegratiepremie wordt toegekend (artikel 10a:32), is er geen recht op een reïntegratietoeslag.
Artikel 10a:29 Reïntegratietoeslag (T)
Lid 1
De duur waarvoor de reïntegratietoeslag wordt toegekend, is niet gelijk aan de periode die de betrokkene nog recht zou hebben op een aanvullende en/of aansluitende uitkering als hij geen andere functie aanvaard zou hebben. Het gaat in dit geval om driekwart van het aantal gehele jaren dat de betrokkene nog recht gehad zou hebben op een bovenwettelijke uitkering.
Artikel 10a:30 Reïntegratietoeslag (T)
Lid 4
In deze bepaling wordt de betrokkene verplicht om de uitvoeringsinstelling van bepaalde informatie te voorzien. Deze informatie moet maandelijks worden gegeven. Wanneer de betrokkene deze verplichting niet nakomt, kan het recht op reïntegratietoeslag niet worden vastgesteld, en kan dit recht derhalve niet tot uitkering komen.
Artikel 10a:31 Reïntegratietoeslag (T)
Lid 1
Het recht op reïntegratietoeslag blijft bestaan als de betrokkene binnen zijn nieuwe dienstbetrekking niet feitelijk werkt, maar wel recht op zijn loon behoudt.
Lid 2
Voor de toepassing van deze bepaling wordt uitgegaan van de stelling ‘fulltime is fulltime’. Met andere woorden: een fulltime dienstverband van 36 uur wordt qua omvang gelijkgesteld aan een fulltime dienstverband van 38 uur. Hierdoor zijn omrekeningen niet nodig.
Artikel 10a:32 Reïntegratiepremie (T)
Lid 1
De reïntegratiepremie is een instrument om opname in het arbeidsproces te stimuleren. Een soortgelijke bepaling kwam eveneens voor in de oude wachtgeld- en uitkeringsregeling. De reïntegratiepremie beoogt de gewezen ambtenaar in de gelegenheid te stellen om door middel van een bedrag ineens zijn werkloosheid geheel op te heffen. Als algemene norm voor de inwilliging van het verzoek geldt derhalve

dat de bestemming van het afkoopbedrag kansen moet bieden op een blijvende opheffing van de bestaande werkloosheid.
De betrokkene die nog geen recht op een bovenwettelijke uitkering heeft, kan geen recht verkrijgen op een reïntegratiepremie. Dit betekent dat de ambtenaar die aansluitend aan het ontslag gaat werken, niet voor deze premie in aanmerking komt.
Artikel 10a:33 Reïntegratiepremie (T)
Lid 1
Deze bepaling hanteert het criterium 'in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven' als dat hij is op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de nieuwe werkgever. De zinsnede 'in dezelfde mate' impliceert dat de omstandigheden op de dag voor de werkhervatting bepalend zijn voor de berekeningsbasis. De berekeningsgrondslag kan verminderd zijn. Als de betrokkene al gedeeltelijk werkt, heeft dit invloed op de berekeningsbasis. Hetzelfde geldt voor een verminderde beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Daarentegen heeft een sanctie geen invloed.
Wanneer op de dag voor de werkhervatting een uitsluitingsgrond voor het recht op WW van toepassing is (bijvoorbeeld ziekte of vakantie), waardoor het recht op WW en bovenwettelijke uitkering geheel eindigt, kan de reïntegratiepremie pas worden vastgesteld en tot uitbetaling komen als de uitsluitingsgrond is opgeheven.
10d Voorzieningen bij werkloosheid
Hoofdstuk 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid (T)
Algemene toelichting voor hoofdstuk 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid.
Dit het hoofdstuk behandelt de verschillende procedures die dienen te worden gevolgd bij boventalligheid of bij ontslag wegens ongeschiktheid. Daarnaast bevat het hoofdstuk bepalingen over de uitkeringen bij werkloosheid of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. In het Cao-akkoord 2011 en 2012 zijn de toen bestaande bepalingen over Van werk naar werk-trajecten bij boventalligheid aangescherpt.
In dit hoofdstuk zijn nu de procedures opgenomen die gelden voor ontslag wegens andere gronden (artikel 8:8); re-integratie en ontslag op grond van onbekwaamheid/ongeschiktheid (artikel 8:6); re-integratie en ontslag wegens reorganisatie (artikel 8:3) en ontslag wegens gedeeltelijke (minder dan 35%) arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5).
Dit is dan ook uitgedrukt in de werkingssfeerbepaling artikel 10d:1.
Voor de overige ontslaggronden van hoofdstuk 8 (de artikelen 8:1, 8:2, 8:4, 8:7, 8:9, 8:10, 8:11, 8:12 en 8:13) gelden geen bovenwettelijke (uitkerings)rechten.
Artikel 10d:1 Werkingssfeer (T)
In artikel 10d:1 wordt onderscheid gemaakt tussen ontslagen worden en ontslagen zijn op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8. Het onderscheid tussen "worden" en "zijn" ziet op de reintegratiefase voor ontslag (als medewerkers worden ontslagen) en de (uitkerings)rechten na ontslag (als medewerkers zijn ontslagen).
Artikel 10d:2 Begripsbepalingen (T)
Ad g werkloosheidsuitkering
Wanneer ambtenaren na ingang van de werkloosheidsuitkering een baan krijgen, eindigt hun werkloosheid. Wanneer ook deze baan weer eindigt, kan er op grond van de WW sprake zijn van een herleving van het recht op uitkering. Waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over de werkloosheidsuitkering, wordt ook gedoeld op dit herleefde recht op uitkering.
Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken (T)
LOGA partijen zijn overeengekomen dat de aanpak, zoals vastgelegd in dit hoofdstuk, de basisaanpak wordt voor alle gemeenten, omdat daarmee door middel van wederzijdse inspanningen maximaal geïnvesteerd wordt in het voorkomen van werkloosheid. In lid 1 is bepaald dat lokaal aanvullende afspraken gemaakt mogen worden ten opzichte van de basisaanpak in dit hoofdstuk, mits deze aanpak gevolgd wordt. Er zijn twee soorten aanvullingen mogelijk: aanvullingen met betrekking tot onderwerpen die niet geregeld zijn in dit hoofdstuk en aanvullingen die tot een verruiming leiden van de afspraken in dit hoofdstuk.
Als er op de in lid 2 genoemde datum een sociaal plan of vergelijkbare afspraak geldt, welke niet voldoet aan de bepalingen in hoofdstuk 10d, bespreken college en vakorganisaties in het GO wanneer tot aanpassing van het lokale beleid zal worden overgegaan.
Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8 (T)
Het college treft een passende regeling voor de ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:8. LOGA-partijen hebben niet willen vastleggen welke inhoud een dergelijke regeling moet krijgen. Daarvoor zijn de omstandigheden rond het ontslag te divers. Het ligt echter wel in de rede dat de inhoud, voor zover dat redelijk en billijk is, gebaseerd wordt op de rechten die gelden voor ambtenaren die op grond van artikel 8:3 of 8:6 ontslagen worden. Afhankelijk van de omstandigheden ligt opschorting van het ontslag wellicht minder voor de hand. Maar ook voor deze groep ontslagenen geldt dat overstappen van werk naar werk het primaire doel is van de ontslagregeling. Het ter beschikking stellen van faciliteiten (financieel of anderszins) om de re-integratie te stimuleren zal daarom vaak onderdeel uitmaken van de ontslagregeling. Mocht werkloosheid niet te voorkomen zijn, dan geldt de mogelijkheid om, onder gelijke voorwaarden als voor de ambtenaren die ontslagen worden op grond van artikel 8:3 of 8:6, afspraken te maken over een aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke uitkering na afloop van

de WW-uitkering. De exacte hoogte en duur van deze uitkeringen zijn mede afhankelijk van de overige afspraken die rond het ontslag gemaakt zijn.
Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag (T)
Lid 1
Het doel van de re-integratiefase is het voorkomen van werkloosheid.
Lid 2 en 3
Het ontslagbesluit bevat de datum waarop het ontslag ingaat. Doordat eerst nog de reintegratiefase doorlopen moet worden, is dit een datum die in de toekomst ligt.
Deze ontslagdatum wordt bepaald op de eerstvolgende datum die, gelet op de duur van de reintegratiefase die voor de ambtenaar geldt, mogelijk is. Wanneer voor de ambtenaar een reintegratiefase van 4 maanden geldt, bevat het ontslagbesluit een datum, gelegen 4 maanden na de verzending/overhandiging van het ontslagbesluit. In artikel 10d:7 worden de mogelijkheden genoemd, op grond waarvan het ontslag al eerder dan na afloop van de reintegratiefase kan eindigen. Om die reden moet in het ontslagbesluit worden opgenomen dat het ontslag eerder kan eindigen, indien dat op grond van artikel 10d:7 aan de orde is.
Als met inachtneming van de artikelen 10d:8 en 10d:9 de re-integratiefase verlengd wordt, moet het oorspronkelijke ontslagbesluit worden ingetrokken en worden vervangen door een nieuw ontslagbesluit met een ontslagdatum die verder ligt dan de oorspronkelijke ontslagdatum.
Lid 5 en 6
Het besluit tot ontslag, inclusief ontslagdatum, kan worden genomen als aan de noodzakelijke voorwaarden voor het ontslag op grond van artikel 8:6 voldaan is.
Bij ontslag op grond van artikel 8:6 moet een dossier zijn opgebouwd, waaruit het college de conclusie heeft getrokken dat de ambtenaar ongeschikt of onbekwaam is om zijn functie te blijven uitoefenen. Als dit dossier voldoende is, kan het besluit tot ontslag genomen worden.
Bezwaar tegen een ontslagbesluit schort de werking van het ontslagbesluit en de intreding van de re-integratiefase niet op.
Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase (T)
Lid 1
Ook bij het aanvaarden van een deeltijdbetrekking eindigt de re-integratiefase. Op grond van artikel 72a WW heeft de gemeente voor zijn oud-medewerkers een plicht om de re-integratie in de arbeid te bevorderen. Zolang de re-integratie nog niet volledig is gelukt en heeft geleid tot volledige opheffing van de werkloosheid (minder dan 5 uur werkloos), blijft deze plicht van de gemeente bestaan. In dat verband kan het zinvol zijn om afspraken uit het re-integratieplan voort te zetten.
Lid 2
Tijdens de re-integratiefase worden afspraken gemaakt over de inspanningen die van de gemeente en de ambtenaar verlangd worden. Deze afspraken worden door het college vastgesteld en vastgelegd in het re-integratieplan. Dit kunnen onder meer afspraken zijn over sollicitatieactiviteiten, opleidingen en outplacementtraject (zie artikel 10d:10). Wanneer de ambtenaar zich niet houdt aan de gemaakte afspraken, zoals het niet starten van een cursus of onvoldoende sollicitaties verrichten, gaat het ontslag op grond van 8:6 eerder in dan pas na afloop van de re-integratiefase. Uiteraard gelden hierbij de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, zoals het zorgvuldigheidsbeginsel (belangenafweging) en proportionaliteitsbeginsel (de sanctie moet niet zwaarder zijn dan op grond van het gedrag te rechtvaardigen is). De medewerker kan het stopzetten van de re-integratiefase aan de rechter voorleggen. De rechter beoordeelt de redelijkheid en billijkheid hiervan. Ook kan disciplinair ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:13 (de nalatigheid moet dan voldoen aan de eisen die bij disciplinair ontslag horen). In beide gevallen moet een besluit genomen worden waarin, gemotiveerd en onder verwijzing naar artikel 10d:7, de nieuwe ontslagdatum is opgenomen.
Onderdeel van de afspraken kan bij ontslag op grond van artikel 8:6 ook zijn welke eisen de ambtenaar mag stellen aan de aangeboden functie. Als de ambtenaar een functie die aan dergelijke eisen voldoet, niet accepteert, kan eveneens vóór het aflopen van de reintegratietermijn ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:6. Naarmate de re-integratiefase langer duurt, mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager.
Lid 3
Eerdere beëindiging van de re-integratiefase leidt tot het vervallen van het recht op een aanvullende uitkering en na-wettelijke uitkering. Ook hierbij moet het college de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht nemen.
Artikel 10d:8 Verlenging reïntegratiefase bij nalatigheid gemeente (T)
De sanctie voor de medewerker op nalatigheid is beëindiging van de re-integratiefase en het vervallen van het recht op de aanvullende uitkering en de na-wettelijke uitkering. Ook het college moet zich aan de acties uit het re-integratieplan houden. Doet het college dit niet, dan wordt de re-integratiefase verlengd met minimaal één maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase verlengd, binnen welke termijn geprobeerd wordt de nalatigheid te herstellen, voor zover dit naar redelijkheid en billijkheid mogelijk is.
Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop (T)

Lid 1 en 2
Als de ambtenaar levenslooptegoed opneemt voor zijn volledige arbeidsduur, kan zijn dienstverband worden voortgezet. Dit betekent in ieder geval dat zijn WW pas later ingaat. Belangrijker is dat hij van werk naar werk kan overstappen, wat het vinden van een baan over het algemeen makkelijker maakt. De verlenging van de re-integratiefase wordt slechts toegestaan, wanneer de ambtenaar tijdens die fase aan zijn re-integratie blijft werken.
Het college stemt alleen in met een verzoek tot verlenging van de re-integratiefase, wanneer de ambtenaar de re-integratiefase niet volledig heeft kunnen benutten aan re-integratie. De oorzaak hiervoor moet redelijk zijn. Dit kan bijvoorbeeld de zorg voor een ernstig zieke partner zijn. Hierdoor kan het voor de ambtenaar onmogelijk zijn geweest om tijdens de reintegratiefase aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen. Het college kan dan instemmen met een verlenging. Een langdurige vakantie wordt niet als redelijk beschouwd.
Voldoet de ambtenaar tijdens de verlenging van de re-integratiefase niet meer aan de voorwaarde dat aan re-integratie gewerkt moet worden, dan wordt de verlenging gestopt en gaat het oorspronkelijke ontslag alsnog in. Door aangepaste fiscale wetgeving kunnen alleen mensen, die op 1 januari 2012 minimaal 3000 euro op hun levenslooprekening hadden staan, doorgaan met sparen volgens deze regeling.
Lid 4
Lid 4 geeft aan dat de bepalingen over de eerdere beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst van overeenkomstige toepassing zijn. Wanneer tijdens de verlenging afspraken worden gemaakt over voortzetting van de re-integratieactiviteiten en de ambtenaar houdt zich niet aan deze afspraken, wordt voor het aflopen van de verlengde re-integratiefase het ontslag verleend op grond van artikel 8:6.
Artikel 10d:10 Re-integratieplan (T)
Tijdens de re-integratiefase geldt de reguliere rechtspositieregeling. Dit houdt onder meer in dat de ambtenaar gewoon verlof opbouwt, zoals hij dat eerder opbouwde. Wanneer hij tijdens de re-integratiefase geen werkzaamheden verricht, betekent dit dat hij in principe geen verlof nodig heeft voor activiteiten die in het kader van het re-integratieplan zijn afgesproken.
Als bij de start van de re-integratiefase al duidelijk is dat direct na de beoogde ontslagdatum een functie voorhanden is, bestaat het re-integratieplan uit het benoemen van die functie en de datum vanaf wanneer de ambtenaar deze functie gaat bekleden. Het re-integratieplan hoeft dan niet verder uitgewerkt te worden.
Lid 1
Het is zinvol om te beginnen met het opstellen van het re-integratieplan, zodra duidelijk is dat de ambtenaar ontslagen gaat worden op grond van artikel 8:6 en daarmee dus niet te wachten tot het ontslagbesluit genomen is. Gemeente noch ambtenaar zijn hiertoe overigens verplicht. Medewerking van beide partijen kan echter de mogelijkheden op het vinden van een baan bespoedigen en dus de kans op het voorkomen van werkloosheid vergroten.
Het re-integratieplan moet in ieder geval binnen 1 maand na ingang van de re-integratiefase zijn opgesteld.
Lid 4
De gemeente maakt een kosten-batenanalyse van de voorgenomen re-integratieactiviteiten. De gemeente stelt vast welke kosten redelijkerwijs voor rekening van de gemeente komen (de wensen van de ambtenaar kunnen verder gaan dan op grond van re-integratie noodzakelijk zijn, waardoor de gemeente niet de volledige kosten vergoedt).
Wanneer besloten wordt dat volledige vergoeding van de kosten door de gemeente niet redelijk is of wanneer de kosten uitstijgen boven het bedrag van € 7.500,=, kan van de ambtenaar verlangd kan worden dat hij zelf ook financieel bijdraagt aan de activiteiten uit het re-integratieplan.
Artikel 10d:11 Toepassingsbereik (T)
Het toepassingsbereik van paragraaf 5 strekt zich uit over ambtenaren die een dienstverband van 2 jaar of langer bij dezelfde gemeente hebben. In dit licht wijst het LOGA op artikel 10d:3 lid 1.
Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting (T)
Dit artikel drukt uit dat een goede uitvoering van het Van werk naar werk-traject de verantwoordelijkheid is van zowel werkgever als ambtenaar.
Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject (T)
Een goed te definiëren moment markeert de start van het hele traject. Voor beide partijen moet duidelijk zijn dat vanaf dit moment, dat boventalligheid intreedt, de periode van twee jaar begint te lopen.
Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek (T)
In dit artikel worden de inhoudelijke stappen van het Van werk naar werk-traject geregeld.
De start is het onderzoek naar wensen en mogelijkheden en arbeidsmarktpotentie, ook buiten de gemeente. Het onderzoek wordt afgerond binnen een maand na de startdatum van het Van werk naar werk-traject. De startdatum is de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden. Het onderzoek kan eerder opgestart worden, als al is voorzien dat boventalligheid aan de orde zal komen. Duidelijk is dat wanneer het onderzoek eerder aanvangt, sneller met de uitvoering ervan kan worden gestart, en de kans van slagen toeneemt.

Bij het onderzoek kan een gecertificeerde loopbaanadviseur worden ingeschakeld. Dit kan ook een functionaris zijn die bij de gemeente zelf in dienst is, mits deze aantoonbaar is gekwalificeerd als loopbaanbegeleider.
Wat betreft de loopbaanadviseur is van belang dat deze voldoet aan de professionele kwaliteitseisen van de beroepsgroep van loopbaanbegeleiders ofwel aantoonbaar daartoe gevolgde opleidingen en/of relevante ervaring heeft.
Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract (T)
Na het onderzoek genoemd in artikel 10d:13 wordt een contract gemaakt. Dat is uiterlijk gereed drie maanden na afronding van het onderzoek. Het contract bevat de afspraken tussen werkgever en ambtenaar gericht op het vinden van nieuw werk. Het contract is maatwerk en zal per individu verschillen. Het is van belang concreet alle van belang zijnde afspraken op te nemen. In het artikel is een niet-limitatieve opsomming hiervan opgenomen. Gedurende de looptijd van het contract is de ambtenaar boventallig; ten aanzien van de werkzaamheden die hij gedurende de Van werk naar werk-termijn voor de werkgever verricht dienen daarom ook afspraken te worden gemaakt.
Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract (T)
De monitoring en de verslaglegging van de voortgang en evaluatiegesprekken wordt neergelegd bij een nader aan te wijzen persoon of organisatie. Van belang is dat goed wordt toegezien op de uitvoering, voor beide partijen. Het verloop van het Van werk naar werktraject kan immers aanleiding geven tot een verschil in opvatting dat aan een commissie ter toetsing wordt voorgelegd (zie artikel 10d:24). De dossiervorming moet dan op orde zijn.
Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject (T)
Een Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Maar deze termijn kan korter zijn als eerder passend of geschikt werk is gevonden. Passend of geschikt werk kan ook werk in deeltijd zijn en/of werk buiten de eigen organisatie of gemeente.
Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging (T)
Als de boventallige ambtenaar een aanbod voor passend of geschikt werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie weigert, volgt beëindiging van het Van werk naar werk-contract en vervolgens reorganisatieontslag (ontslag op grond van artikel 8:3 CAR). Partijen leggen in het Van werk naar werk-contract vast welke functies passend dan wel geschikt zijn. Als de ambtenaar een dergelijke functie weigert, eindigt het Van werk naar werk-contract. Afhankelijk van de duur van het Van werk naar werk-traject mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager of een vergelijkbaar verschil als het een functie buiten de gemeente betreft.
Hiermee wordt gevolg gegeven aan de essentie van deze afspraken, namelijk dat het voor de ambtenaren van belang is dat zij aan het werk blijven.
Dat wordt ook uitgedrukt door lid 2: als de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het contract, dan wordt het traject eveneens gestopt en tot ontslag overgegaan. In beide gevallen verliest de ambtenaar ook het recht op aanvulling op de werkloosheidsuitkering en de na-wettelijke uitkering.
Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur (T)
Het Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Als na verloop van 21 maanden geen ander werk is gevonden dient een loopbaanadviseur een advies uit te brengen over een eventueel vervolgtraject. Om een goed advies te kunnen uitbrengen, heeft de loopbaanadviseur in ieder geval inzage in de evaluatieverslagen, en zonodig in andere relevante correspondentie. De loopbaanadviseur moet overwegen of een vervolgtraject een zinvolle stap is, die de kans op ander werk evident doet toenemen. De verwachte ontwikkelingen binnen de organisatie en de arbeidsmarkt van dat moment zijn daarbij relevant. De loopbaanadviseur adviseert het college; het college hoeft dit advies niet te volgen.
Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject (T)
Als de termijn van 2 jaar voorbij is wordt het Van werk naar werk-traject beëindigd. Er volgt dan, zonder verdere opzegtermijnen of wachttijd, een ontslagbesluit op grond van artikel 8:3 CAR.
Dat is alleen anders als het college het advies van de loopbaanadviseur tot verlenging volgt.
Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject (T)
De mogelijkheid bestaat om het Van werk naar werk-contract te verlengen. Logischerwijs zou dit kunnen voortvloeien uit het advies van de loopbaanadviseur zoals bedoeld in artikel 10d:20, maar ook een zeer reële kans op een andere functie –schriftelijk te bevestigen door de werkgever in kwestie- kan leiden tot verlenging. Een besluit hieromtrent is geheel aan de werkgever.
Er kan maar een keer worden verlengd. Het traject wordt definitief beëindigd op de datum waarop het verlengde contract afloopt. Na afloop daarvan volgt het ontslagbesluit op grond van artikel 8:3.
Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract (T)
In dit artikel is geregeld wat er gebeurt als een van beide partijen het Van werk naar werkcontract niet nakomt of als bij de uitvoering ervan geschillen optreden.
Als de ene partij van oordeel is dat de ander zich niet houdt aan de afspraken is de eerste stap dat in goed overleg naar een uitweg wordt gezocht.
Als een gesprek niet leidt tot een oplossing volgt een ingebrekestelling: de partij die vindt dat de ander niet doet wat is afgesproken in het contract stelt de ander hiervan schriftelijk in kennis.

Voor de gemeente kan dit leiden tot beëindiging van het contract en een ontslag. Dat is beschreven in artikel 10d:19 bij tussentijdse beëindiging.
Voor de ambtenaar betekent dit dat hij kan eisen dat het Van werk naar werk-contract wordt verlengd met de periode waarin het gebrek is opgetreden. Men kan hierbij bijvoorbeeld denken aan de situatie dat een loopbaancoach afwezig is waardoor afgesproken gesprekken niet hebben plaatsgevonden. Deze worden dan als het ware ingehaald.
Uitgangspunt is dat ook in deze fase werkgever en ambtenaar er samen uitkomen. Maar als dat niet lukt, kan de paritaire toetsingscommissie om advies worden gevraagd.
Artikel 10d:24 Paritaire commissie (T)
Dit artikel regelt de positie van de paritaire toetsingscommissie. De commissie is paritair. Gemeenten die al een dergelijke paritaire commissie hebben kunnen de bestaande commissie aanwijzen. Het college moet een reglement vaststellen waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd. De LOGA partijen hebben een voorbeeld reglement opgesteld.
Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering (T)
Lid 1, sub a
Wanneer de re-integratiefase eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het re-integratieplan zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering.
Lid 1, sub b
Wanneer het Van werk naar werk-traject eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het Van werk naar werk-contract zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering.
Lid 1, sub c
De ambtenaar moet niet alleen in principe recht hebben op een werkloosheidsuitkering, maar deze ook daadwerkelijk ontvangen. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat de ambtenaar alleen vanwege het feit dat hij met vakantie is nog geen WW-uitkering ontvangt. Dan ontvangt hij ook geen aanvullende uitkering. De WW-uitkering, en de aanvullende uitkering, vangen dan tegelijk aan, na de vakantie.
Lid 2
Gedacht kan worden aan de betalingsberichten van UWV, gegevens over werkhervatting (ter bepaling van het aantal uren dat iemand werkloos is) of sanctiebesluiten van UWV. Hiervoor wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de procedure van gegevenslevering zoals deze bij UWV geldt (zie voor meer informatie www.uwv.nl; zoeken op poortwachtertoets). Deze voorwaarde geldt ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering (artikel 10d:26) en ter controle van sancties, die door UWV kunnen zijn opgelegd (artikel 10d:28).
Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag (T)
In artikel 10d:2 is de bezoldiging gedefinieerd. De hoogte van de uitkering is gedurende de twee fases verschillend. De genoemde bedragen zijn feitelijke bezoldigingsbedragen. Hiermee wordt dus niet de voltijdsbezoldiging bedoeld, die omgerekend moet worden naar de deeltijdfactor van de medewerker. Dus ook een medewerker die met een functie voor 30 uur per week een bezoldiging van € 5.500,= ontvangt, krijgt gedurende de eerste fase een aanvullende uitkering van 30% van deze bezoldiging en gedurende de tweede fase een aanvullende uitkering van 20% van deze bezoldiging.
De zinsnede “naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is” houdt in dat indien iemand een arbeidsduur had van 36 uur, waaruit hij voor 18 uur is ontslagen hij een aanvullende uitkering ontvangt van 10%, respectievelijk 20% of 30% maal 18/36. Als deze persoon vervolgens een baan aanvaardt van 10 uur per week, ontvangt hij een aanvullende uitkering van 10% (respectievelijk 20% of 30%) maal 8/36 van zijn bezoldiging.
Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag (T)
Het kan voorkomen dat een medewerker, bijvoorbeeld vanwege vakantie rond de datum van ontslag, nog geen WW-uitkering ontvangt (hij is dan namelijk niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt). Ook dan eindigt het recht op de aanvullende uitkering 12 maanden na de dag van ontslag en niet 12 maanden na dag van ingang van de WW-uitkering
Artikel 10d:28 Sancties (T)
Lid 1
Iedere sanctie die door UWV wordt opgelegd, leidt tot een evenredige sanctie op de aanvullende uitkering. Dit betekent dat als UWV voor de duur van 3 maanden een sanctie oplegt van 10%, ook de aanvullende uitkering voor de duur van 3 maanden gekort wordt met 10%. Beëindiging van de WW-uitkering voor bijvoorbeeld 6 maanden leidt ook tot beëindiging van de aanvullende uitkering voor 6 maanden. Hiermee wordt de ambtenaar gestimuleerd om zijn verplichtingen (die grotendeels gericht zijn op werkhervatting) op grond van de Werkloosheidswet na te komen.
Lid 3
Een sanctie die door UWV wordt opgelegd, kán leiden tot het vervallen van het recht op een na-wettelijke uitkering. Dit is een facultatieve bepaling en is afhankelijk van de aard en ernst van het gedrag dat heeft geleid tot de sanctie die door UWV is opgelegd.
Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering (T)
Omdat de aanvullende uitkering gekoppeld is aan de uitkering op grond van de Werkloosheidswet, eindigt de aanvullende uitkering sowieso als de WW-uitkering eindigt.
Herleving aanvullende uitkering

Omdat de werkloosheidsuitkering gedefinieerd is als uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente, herleeft de aanvullende uitkering, wanneer de werkloosheidsuitkering herleeft. Omdat de duur van de aanvullende uitkering van één jaar gekoppeld is aan de dag van ontslag, geldt de herleving van de eerste fase van de aanvullende uitkering alleen wanneer de werkloosheidsuitkering herleeft binnen 12 maanden na de ingangsdatum van ontslag. Deze eerste fase wordt dus niet opgeschort met de periode, waarin geen werkloosheidsuitkering is ontvangen. Gedurende de resterende tijd van de werkloosheidsuitkering wordt de hoogte van de tweede fase uitbetaald.
Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering (T)
Lid 1
Onderdeel a
Ook na afloop van de werkloosheidsuitkering moet sprake zijn van werkloosheid, zoals gedefinieerd in artikel 10d:1. Zowel deze verwijzing naar werkloosheid, als naar de definitie van werkloosheidsuitkering geven aan dat het moet gaan om een uitkering die voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente.
Lid 1
Onderdeel b
Hiervoor wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de procedure van gegevenslevering zoals deze bij UWV geldt (zie voor meer informatie www.uwv.nl; zoeken op poortwachtertoets). Deze gegevens zijn nodig ter bepaling van de hoogte van de na-wettelijke uitkering (artikel 10d:31) en het door de gemeente te voeren sanctiebeleid (zie artikel 10d:34).
Lid 2
Bij -ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid (artikel 8:6) ontstaat alleen recht op een na-wettelijke uitkering als het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer. Dit betekent dat de ambtenaar zelf geen schuld heeft aan de ongeschiktheid of onbekwaamheid.
Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering (T)
Lid 2
In lid 2 is opgenomen dat als iemand voor minder dan 36 uur werkloos is, zijn na-wettelijke uitkering naar evenredigheid wordt bepaald. De na-wettelijke uitkering wordt namelijk gebaseerd op de mate van werkloosheid.
Als uit een arbeidsovereenkomst of aanstelling blijkt dat iemand een functie van 20 uur in de week heeft, ontvangen hij een na-wettelijke uitkering voor de resterende 16 uur. Als door een nieuwe baan een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur, is de werkloosheid beëindigd en eindigt de na-wettelijke uitkering (zie definitie werkloosheid en artikel 10d:18).
Gedeeltelijke werkhervatting, maar ook werkzaamheden als zelfstandige verminderen de werkloosheid. Of iemand minder dan 36 uur werkloos is, is af te leiden uit de gegevens over werkzaamheden (bijvoorbeeld salarisstroken). In artikel 10d:15 is opgenomen dat de ambtenaar alle gegevens moet overleggen die van belang zijn voor het bepalen van het recht op nawettelijke uitkering. Hiertoe behoren dus ook salarisstroken en arbeidsovereenkomsten.
Lid 3
Het is mogelijk dat iemand met het aantal uren werkhervatting meer verdient dat hij in de oude situatie deed. Daarom is in lid 3 een bepaling opgenomen, waaruit voortvloeit dat het nieuwe inkomen en de na-wettelijke uitkering nooit meer kan bedragen dan 90% van de oude bezoldiging.
Voorbeeld
Iemand werkte 36 uur en verdiende € 2000,=. De na-wettelijke uitkering bedraagt 70% hiervan; dit is € 1400,=. Hij krijgt tijdens de periode van de na-wettelijke uitkering een baan voor 18 uur. Hiermee resteert een werkloosheid voor 18 uur. Met zijn nieuwe baan gaat hij € 1500,= verdienen. Zijn uitkering zou, gebaseerd op 18 uur werkloosheid, € 700,= bedragen. Samen met de inkomsten van € 1500,= komt zijn totaal inkomen uit op € 2200,=. Het totaalinkomen is gemaximeerd op 90% van € 2000,=; dit is € 1800,=. Zijn uitkering wordt dus gekort met € 300,=. Hij ontvangt nog een na-wettelijke uitkering van € 400,=.
Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering (T)
Als iemand 45 is op de dag van ontslag en hij heeft vanaf zijn 25e in de gemeentelijke sector gewerkt, ontvangt hij een na-wettelijke uitkering voor de duur van (15 x 1,4) + (5 x 2) = 31 maanden.
Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering (T)
Lid 2
Recht op een werkloosheidsuitkering bestaat als iemand meer dan 5 uur of meer dan de helft van zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week verliest. Als door werkhervatting een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur (of minder dan de helft van zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week) eindigt de werkloosheid en eindigt de na-wettelijke uitkering.
Lid 3
De wijziging van lid 3 waarbij de beëindiging van de na-wettelijke uitkering wordt gekoppeld aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is in werking getreden op 15 juli 2014. De gewijzigde bepaling heeft betrekking op de ambtenaar die op 15 juli 2014 bij de werkgever in dienst is, of de ex-ambtenaar die op die datum — als gevolg van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 CAR – in het genot is van een WW- of na-wettelijke uitkering.
Artikel 10d:35 Afkoop (T)

Er bestaat geen recht op afkoop van de na-wettelijke uitkering. Het college kan echter op verzoek van de ambtenaar besluiten tot afkoop van de na-wettelijke uitkering. Het college bepaalt daarbij de voorwaarden en de hoogte van het afkoopbedrag.
Als partijen het niet eens worden over de hoogte van het afkoopbedrag, vallen partijen terug op de normale regels over hoogte en duur van de na-wettelijke uitkering.
Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid (T)
De ambtenaar die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar definitief worden herplaatst, wanneer hij een functie aanvaardt, waarmee hij ten minste in 100% van de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV is vastgesteld, kan voorzien. Wanneer een dergelijke functie buiten de organisatie van de gemeente wordt gevonden, kan ontslag op grond van artikel 8:5 plaatsvinden.
Is dat het geval dan ontvangt de ambtenaar, zolang hij arbeid heeft waarmee hij ten minste in 100% van de restverdiencapaciteit kan voorzien, een bijzondere uitkering.
Artikel 10d:39 Overgangsrecht (T)
In de CAO 2007-2008 is overgangsrecht overeengekomen voor de ambtenaar die

- op de dag van inwerkingtreding van hoofdstuk 10d (1 juli 2008) 20 dienstjaren of meer heeft in de gemeentelijke sector en
- die binnen 10 jaar daarna daadwerkelijk ontslag verleend wordt.

Het overgangsrecht houdt in dat de duur van de overgangsuitkering overeenkomt met de aansluitende uitkering uit hoofdstuk 10a, zoals dit hoofdstuk tot 1 juli 2008 luidde. Wel is afgesproken dat de berekening hiervan voor gemeenten gemakkelijker wordt gemaakt. Daarom is de oude berekeningsduur van de aansluitende uitkering omgezet in een formule, die in het tweede lid, is opgenomen.
Vanaf 1 juli 2008 valt iedereen onder hoofdstuk 10d. Alle ambtenaren die op grond van artikel 8:3 en 8:6 ontslagen worden, krijgen dus recht op een re-integratiefase of een Van werk naar werk-traject. Mocht daarna sprake zijn van werkloosheid, dan geldt slechts ten aanzien van de duur van de uitkering na afloop van de WW een uitzondering voor de ambtenaren, voor wie dit overgangsrecht is overeengekomen.
De overgangsuitkering eindigt op de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden (artikel 10d:33). Vanwege deze beëindiging op 62 jaar en 9 maanden komt de potentiële uitkeringsduur uit lid 2, bij ontslag op de leeftijd van 50 jaar en ouder niet volledig tot uitkering. Samen met een WW van minimaal 20 maanden (het overgangsrecht is voor mensen die op 1 juli 2008 minstens 20 dienstjaren hadden) komt deze uitkering namelijk boven de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden uit.
10e Bijzondere bovenwettelijke werkloosheidsuitkering voor de ambtenaar met op 1 januari 2008 20 dienstjaren of meer
Hoofdstuk 10e Geen Toelichting (T)
Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.
11 Uitkeringsregeling ontslag
Artikel 11:1 Betrokkene (T)
Algemeen
De omschrijving dat aan de ambtenaar ontslag moet zijn verleend, impliceert dat het einde van een tijdelijke urenuitbreiding geen recht geeft op een uitkering. Immers, er is geen sprake van ontslag. Dit is anders wanneer deze urenuitbreiding, die in de vorm van een brief kan worden meegedeeld, de vorm krijgt van een tijdelijke aanstelling. Na afloop van deze aanstelling ontstaat wel recht op een uitkering.
Lid 2
Het tweede lid biedt de mogelijkheid een ambtenaar een recht op uitkering toe te kennen die ontslag heeft gevraagd omdat betrokkene de echtgenoot (en eventueel de levenspartner) wil volgen die genoodzaakt is elders een betrekking te aanvaarden.   Interessant is vaste jurisprudentie van de Centrale raad van beroep die uitwijst dat de weigering in dergelijke situaties een recht op uitkering toe te kennen, in alle gevallen is gesanctioneerd. Wanneer de verhuizing medisch noodzakelijk is in verband met de gezondheid van de echtgenoot, is er aanleiding een uitkering toe te kennen. Dit is een omstandigheid waarop betrokkenen geen invloed kunnen uitoefenen.
Artikel 11:6 Recht op uitkering (T)
Lid 1
Het eerste lid bepaalt dat recht op een uitkering bestaat indien voldaan is aan de zogenaamde toegangseis. In het jaar voorafgaand aan het ontslag dient betrokkene tenminste gedurende 26 weken werkzaam te zijn geweest als werknemer in de zin van de WW. Werkzaamheden, verricht als zelfstandige, tellen dus niet mee. In dit verband wordt een week als een gewerkte week aangemerkt, indien ten minste op n dag per week is gewerkt, ongeacht het aantal uren. Deze toegangseis, afkomstig uit de WW, is in de WW inmiddels per 1 maart 1995 verzwaard, maar die verzwaring wordt in ieder geval voor 1 januari 2000 niet overgenomen in dit hoofdstuk.
Lid 3
Het derde lid vermeldt welke werkzaamheden in aanmerking worden genomen bij het vaststellen of aan de toegangseis is voldaan. Het gaat hierbij niet alleen om werkzaamheden verricht in de dienstbetrekking waaruit ontslag volgt, maar ook om werkzaamheden die zijn verricht in een dienstbetrekking waarvoor de betrekking waaruit ontslag volgt, in de plaats is gekomen. Let wel, hierbij kan het ook gaan

om werkzaamheden die in de private sector zijn verricht voorafgaand aan indiensttreding bij de gemeente.
Dat er een duidelijke relatie ligt tussen het ontslag en de dienstbetrekking waaruit ontslag volgt voor het bepalen of aan de toegangseis is voldaan, moge het volgende voorbeeld illustreren. Een ambtenaar gaat een deeltijdbaan vervullen van 20 uur voor de termijn van een jaar. Na zes maanden gaat betrokkene een tweede deeltijdbaan vervullen van 16 uur voor de duur van drie maanden. Aan deze baan is geen andere voorafgegaan. Na het verstrijken van de termijn van drie maanden ontstaat geen recht op een uitkering, betrokkene is in deze functie immers geen 26 weken werkzaam geweest. De weken waarin is gewerkt in de betrekking die blijft voortbestaan, tellen niet mee. Deze tijd telt uitsluitend mee voor de beoordeling of aan de toegangseis voldaan is op het tijdstip dat de deeltijdbetrekking van 20 uur eindigt. Gewerkte weken tellen dus slechts eenmaal mee.
Artikel 11:17 Uitkering bij ziekte (T)
Lid 3
Ook al vervalt hoofdstuk 11 per 1 januari 2001 voor de gevallen van werkloosheid, die zijn ontstaan op of ná 1 januari 2001, de verwijzing naar hoofdstuk 7 kan nog gedurende 2 jaren van toepassing zijn. Hierbij gaat het om de status quo op 31 december 2000. Gemeenten doen er verstandig aan de tekst van hoofdstuk 7, zoals dat luidde op 31 december 2000, apart te bewaren.
Artikel 11:18 Samenloop (T)
De ziekte-uitkering op grond van artikel 11:17 (gedurende maximaal een jaar, ter hoogte van 80% van de bezoldiging) schort het recht op uitkering op. Dit betekent dat de periode gedurende welke een ziekte-uitkering is genoten, bij de oorspronkelijke uitkeringsduur wordt opgeteld.
Artikel 11:20 Verval en opnieuw toekennen van het recht op uitkering (T)
Algemeen
Dit artikel geldt slechts ten aanzien van degene aan wie uitsluitend een uitkering voor de periode van zes maanden is toegekend. In afwijking van het reguliere systeem van de verrekening van neveninkomsten, geldt in dit geval dat het recht op uitkering vervalt en herleeft in de situatie dat spoedig opnieuw werkloosheid optreedt nadat betrokkene bijvoorbeeld als uitzendkracht heeft gewerkt.
Lid 1
In het eerste lid wordt bepaald dat het recht op uitkering vervalt met ingang van de dag dat de werkloosheid eindigt, en dat het recht opnieuw voor de resterende duur wordt toegekend met ingang van de dag dat opnieuw werkloosheid ontstaat. Van belang is dat het begrip beëindiging van de werkloosheid zodanig is omschreven dat bij het aanvaarden van een tijdelijke dienstbetrekking eerst van beindiging van de werkloosheid sprake is indien gedurende een periode van een maand gewerkt is. Daarbij moet het gaan om een betrekking bij eenzelfde werkgever en met ten minste de omvang van de betrekking waaruit ontslag volgde. Dit betekent dat gedurende de eerste maand waarin de gewezen ambtenaar met een uitkering een tijdelijke betrekking vervult, de inkomsten met de uitkering worden verrekend. Pas na een periode van een maand vervalt de uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat meerdere malen het recht op uitkering vervalt en weer herleeft wanneer bijvoorbeeld op uitzendbasis wordt gewerkt.
Lid 3
Het derde lid voorziet in een aangepaste toegangseis wanneer na afloop van de uitkeringsduur van zes maanden nog steeds sprake is van een situatie van werkloosheid.
11a Suppletie
Artikel 11a:1 Begripsomschrijvingen (T)
Lid 1
Sub b
Artikel 11a:1 bevat de definitiebepalingen.
Met het begrip ‘arbeidsongeschiktheidsuitkering’ is in deze suppletieregeling elke wettelijke of bovenwettelijke uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid bedoeld. Voorbeelden hiervan zijn de WAO-uitkering, de uitkering op grond van de WAZ en de uitkering op grond van de WAJONG. Ook uitkeringen van buitenlandse mogendheden of van de Nederlandse Antillen of Aruba kunnen onder dit begrip vallen.
Sub d
De doelgroep van deze suppletieregeling wordt gevormd door de overheidswerknemers die zijn ontslagen uit een dienstbetrekking bij een gemeente op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO.
Van suppletie is echter uitgezonderd degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen. Ingevolge de systematiek van de WAO wordt namelijk de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld op grond van het resterend verdienvermogen dat de betrokkene heeft. Wanneer de betrokkene één of meer aangehouden betrekkingen heeft, is hij ingevolge die systematiek dus altijd minder dan 80% arbeidsongeschikt in de zin van de WAO. De suppletie is echter bedoeld voor degenen die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn voor de dienstbetrekking waaruit zij zijn ontslagen op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.
De overheidswerknemer die op bovengenoemde grond is ontslagen en die toen minder dan 15% arbeidsongeschikt is verklaard, heeft, gelet op de definiëring, eveneens recht op suppletie. Met de om-

schrijving dat de betrokkene overheidswerknemer is, bedoeld in artikel 2 van de WPA, wordt niet beoogd een andere omschrijving te geven dan die van het ambtenaarschap in de zin van de Abp-wet, zoals die luidde op 31 december 1995.

Sub g en h

Het dagloon in de zin van de suppletie is het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO met een bepaalde correctie. Allereerst wordt het dagloon in de zin van de WAO vermeerderd met het bedrag aan pensioenbijdrageverhaal.

Daarnaast wordt in die gemeenten waar overheidswerknemers tegen ziektekosten verzekerd zijn ingevolge een particuliere ziektekostenverzekering de werkgeversbijdrage in die ziektekostenverzekering in mindering gebracht op het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO. Deze tegemoetkoming van de werkgever dient van het WAO-dagloon te worden afgetrokken, omdat de berekeningsgrondslag van de suppletie anders niet gelijk zou zijn aan de berekeningsgrondslag van het vroegere herplaatsingswachtgeld, de laatstgenoten bezoldiging.

In gemeenten waar overheidswerknemers tegen ziektekosten verzekerd zijn ingevolge een publiekrechtelijke ziektekostenverzekering, is het niet nodig om bij de vaststelling van de berekeningsgrondslag van de suppletie, het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO te verminderen met de tegemoetkoming van de werkgever in een particuliere ziektekostenverzekering van betrokkene. In deze gevallen wordt bij de vaststelling van het dagloon in de zin van de WAO reeds rekening gehouden met de werkgeversbijdrage.

Sub h

Het dagloon wordt uitsluitend in aanmerking genomen voor zover het toegerekend kan worden aan de betrekking waaruit betrokkene met recht op suppletie is ontslagen. In tegenstelling tot de WAO-conforme uitkering ingevolge de WPA, is het recht op suppletie immers aan die enkele betrekking gekoppeld.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 11a niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming en de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

Artikel 11a:2 Recht op suppletie (T)

Het recht op suppletie gaat in na ontslag op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Aangezien ontslag op genoemde grond pas mogelijk is na 24 maanden ongeschiktheid (zie artikel 8:5, tweede lid), kan het recht op suppletie derhalve niet eerder ingaan dan na die 24 maanden.

De maximale uitkeringsduur van de suppletie is geregeld in artikel 11a:6. Zoals bij dat artikel wordt toegelicht, is de maximale uitkeringsduur 66 maanden, te rekenen vanaf het einde van genoemde periode van 24 maanden. Na ommekomst van de maximale uitkeringsduur eindigt het recht op suppletie. Dat is nadat 90 maanden zijn verstreken sedert de aanvang van de ongeschiktheid wegens ziekte. Vergelijk artikel 11a:5, onderdeel a.

Artikel 11a:3 Recht op suppletie (T)

Algemeen

Ten aanzien van de suppletieregeling geldt een verplichtingen en sanctieregime dat overeenkomt met de WW. De toepassing van dat sanctieregime ten aanzien van de suppletie geschiedt door of namens het bestuursorgaan.

Lid 2

In het tweede lid is de reikwijdte van het begrip ‘passende arbeid’ in de zin van de WW voor de toepassing van de suppletie zodanig uitgebreid dat het mede gangbare arbeid omvat. De definitie van gangbare arbeid is eveneens in dit lid gegeven, namelijk: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Deze uitbreiding is een gevolg van het volgende. De werkgever dient, voordat hij tot ontslag overgaat, een zorgvuldig onderzoek te doen naar de herplaatsingsmogelijkheden voor degene die ongeschikt is voor het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Hiertoe onderzoekt de werkgever eerst of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met passende arbeid. Indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch minimaal na afloop van het eerste ziektejaar onderzoekt hij of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met gangbare arbeid. Dit uitgangspunt betekent dat de betrokkene op het moment dat het recht op suppletie op zijn vroegst zou kunnen ontstaan, reeds een jaar lang verplicht is geweest aangeboden gangbare arbeid te accepteren.

Ingevolge het verplichtingen- en sanctieregime van de WW zijn grote groepen betrokkenen die een beroep kunnen doen op de WW, op genoemd moment (nog) niet verplicht gangbare arbeid te aanvaarden. Zonder bovengenoemde uitbreiding van het begrip ‘passende arbeid’ zou de ongewenste situatie kunnen ontstaan dat een betrokkene na afloop van het eerste ziektejaar, maar vóór zijn ontslag, gehouden is gangbare arbeid te aanvaarden en dat hij zich, als hij vervolgens na zijn ontslag suppletie geniet, in mindere mate beschikbaar hoeft te houden voor de arbeidsmarkt.

Een ander effect van deze gelijkstelling van gangbare arbeid met passende arbeid in de zin van de WW is dat de suppletiegerechtigde, bij eventuele weigering van gangbare arbeid vóór zijn ontslag, ook onder

het sanctieregime van de WW, en dus suppletieregeling, valt. De weigering van gangbare arbeid wordt derhalve betrokken bij het bepalen van het recht op suppletie. Wanneer er op deze wijze sprake is van verwijtbare werkloosheid, kan de suppletie blijvend geheel danwel tijdelijk of blijvend gedeeltelijk worden geweigerd of kan de suppletieduur worden beperkt.
Artikel 11a:4 en 11a:5 Recht op suppletie (T)
Het verschil tussen het niet tot uitbetaling komen van het recht op suppletie ingevolge artikel 11a:4 en het beëindigen van dat recht op grond van artikel 11a:5, is het volgende. Het recht op suppletie loopt in het eerstgenoemde geval nog door en er kan weer tot betaling van de suppletie worden overgegaan, zodra de in artikel 11a:4, onderdeel a of b genoemde omstandigheid zich niet meer voordoet en er op dat moment nog suppletieduur resteert.
Beëindiging van het recht op suppletie zou in het geval, bedoeld in artikel 11a:4, onderdeel a, tot onredelijke resultaten kunnen leiden. Ingevolge de systematiek van de WAO (conforme) uitkering kan iemand ook bij een arbeidsongeschiktheid met een kennelijk tijdelijk karakter, tijdelijk een verhoogde arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Wanneer die mate van arbeidsongeschiktheid vervolgens weer wordt vastgesteld op een lagere klasse, zou de betrokkene zijn recht op suppletie zijn kwijtgeraakt. Dit wordt onredelijk geacht.
Wat betreft de betrokkenen, bedoeld in onderdeel b, geldt dat zij in de huidige situatie terug kunnen vallen op het herplaatsingswachtgeld wanneer de herplaatsingstoelage wordt be'indigd. Die vangnetfunctie wordt nu voortgezet in artikel 11a:4, onderdeel b, van de suppletieregeling.
Artikel 11a:7 Suppletie (T)
Artikel 11a:7 ziet op de ingangsdatum van de duur van de suppletie. De 'klok' van de duur van de suppletie begint te lopen op het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Ook als op dat moment nog geen ontslag heeft plaatsgevonden. Wanneer de betrokkene derhalve ontslag wordt verleend op een latere datum dan genoemd moment, wordt de tussen die data gelegen periode in mindering gebracht op de totale uitkeringsduur van de suppletie. De betrokkene geniet in een dergelijke situatie in ieder geval gedurende een kortere periode 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie dan wanneer hij zou zijn ontslagen op het moment dat hij 24 maanden onafgebroken wegens ziekte ongeschikt was voor de vervulling van zijn betrekking. Wordt betrokkene ontslagen op een moment dat genoemde ongeschiktheid 57 maanden heeft geduurd dan heeft hij geen recht meer op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie, maar alleen nog op 70% van die berekeningsgrondslag.
Artikel 11a:8 Suppletie (T)
Algemeen
In artikel 11a:8, eerste lid, komt tot uiting dat de suppletieregeling een aanvullend karakter heeft. Indien de betrokkene gedurende de periode dat de suppletie tot uitbetaling komt, ter zake van het dienstverband waaruit hij is ontslagen recht heeft op één of meer wettelijke of bovenwettelijke uitkeringen ter zake van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, wordt het bedrag van genoemde uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Ditzelfde geldt wanneer betrokkene een Waz-uitkering ontvangt. De suppletie komt derhalve tot uitbetaling wanneer en voor zover het bedrag aan suppletie hoger is dan de van toepassing zijnde wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen. Dus ook in geval van het zogenaamde TBA-hiaat in de vervolguitkeringsfase van de WAO (-conforme) uitkering of bij expiratie van de uitkeringsduur van de WW tijdens de duur van de suppletieregeling.
De suppletieregeling vult aan tot een bepaald niveau, maar alleen wanneer de betrokkene niet reeds via andere inkomstenbronnen tot dat niveau komt. Inkomstenbronnen die betrokkene reeds had vóór hij aanspraak had op suppletie, worden daarentegen niet meegerekend. Wanneer de betrokkene echter later meer inkomsten gaat genereren uit die 'oude' inkomstenbronnen dan ligt het in de rede dat meerdere wordt verrekend met de suppletie, ook wat betreft inkomsten uit of in verband met arbeid is deze systematiek opgenomen in artikel 11a:9.
Lid 2
Het tweede lid van artikel 11a:8 ziet op de situatie dat de betrokkene op het ingangsmoment van de suppletie reeds een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Het arbeidsongeschiktheidspercentage van die arbeidsongeschiktheidsuitkering kan na het ingaan van de suppletie worden verhoogd, bijvoorbeeld als gevolg van de uitval uit de dienstbetrekking ter zake waarvan suppletie is toegekend. Door die verhoging van het arbeidsongeschiktheidspercentage stijgt ook het bedrag aan arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ingevolge artikel 11a:8, tweede lid, dient dat meerdere, die verhoging van inkomsten, in mindering te worden gebracht op het bedrag van de suppletie.
Artikel 11a:9 Suppletie (T)
Voor degene die tijdens zijn recht op suppletie nieuwe inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verwerft, geldt de in artikel 11a:9, eerste lid, opgenomen anticumulatieregeling.
Betrokkene heeft bij inactiviteit een garantieniveau van 80% onderscheidenlijk 70% van de berekeningsgrondslag van de suppletie. Indien betrokkene er in slaagt door middel van arbeid of bedrijf inkomsten te verwerven, heft hij zijn (resterende) werkloosheid op. Wanneer hij zijn werkloosheid geheel opheft doordat hij zijn resterend verdienvermogen volledig benut, heeft hij recht op een herplaatsingstoelage van de Stichting Pensioenfonds ABP. Zolang hij die herplaatsingstoelage ontvangt, komt zijn recht op suppletie niet meer tot uitbetaling (zie artikel 11a:4, onderdeel b). Wanneer hij zijn werkloosheid gedeel-

telijk opheft, behoeft de suppletiegarantie niet meer voor dat gedeelte te gelden. De suppletiegarantie wordt alsdan lager en wel op de volgende wijze:
(berekeningsgrondslag suppletie -/- nieuwe inkomsten) * 80% [70%] = X.
Het verschil met artikel 11a:8 is dus dat de te anticumuleren inkomsten ingevolge artikel 11a:9 niet in mindering worden gebracht op het bedrag van de suppletie, maar op de berekeningsgrondslag van de suppletie.
Een voorbeeld van een situatie waarbij van bijzondere omstandigheden sprake kan zijn, in welk geval artikel 11a:9, derde lid, van toepassing zou kunnen zijn, is het geval van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, welke in de plaats komen van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in het eerste lid.
Artikel 11a:10 Suppletie (T)
Een vermindering in het niveau van de onderlinge wettelijke en/of bovenwettelijke uitkeringen leidt door het aanvullende karakter van de suppletieregeling tot een groter bedrag aan suppletie.Dit effect is echter ongewenst indien de verlaging van het niveau van de onderliggende uitkeringen wordt veroorzaakt door sancties. In artikel 11a:10 is daarom vastgelegd dat sancties genomen ten aanzien van wettelijke en/of bovenwettelijke uitkeringen niet leiden tot een groter bedrag aan suppletie.In geval van sancties worden de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen voor de toepassing van de artikelen 11a:8 en 11a:9 steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.
Artikel 11a:12 Betaling van suppletie (T)
Zoals reeds aangegeven in het algemene deel, is in verband met de OOW-operatie zoveel mogelijk aangesloten bij de WW. Onderhavige bepalingen zijn geredigeerd conform enkele WW-bepalingen. Dit geldt ook voor de artikelen 11a:13, 11a:14 en 11a:15.
Artikel 11a:16 Uitvoeringsvoorschriften (T)
De uitvoeringsvoorschriften die het bestuursorgaan ingevolge artikel 11a:16 eerste lid dient vast te stellen zijn nadere regels terzake van een doelmatige controle ten aanzien van de betrokkenen. Voorbeelden van dit soort regels zijn regels met betrekking tot de wijze waarop de betrokkene het bestuursorgaan dient te informeren over neveninkomsten, sollicitaties en inschrijving bij het RBA, alsmede met betrekking tot de wijze waarop de betrokkene zich ziek dan wel hersteld dient te melden. Onder deze nadere regels kunnen bijvoorbeeld ook regels worden gevat die de betrokkene voorschrijven om gedurende de ziekteperiode tijdens de duur van de suppletie op bepaalde tijdstippen thuis te zijn.
Artikel 11a:17 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte (T)
In artikel 11a:17 is het overgangsrecht opgenomen voor diegenen die op 31 december 1995 reeds in het genot waren van een herplaatsingswachtgeld in de zin van de ABP-wet. De systematiek van dit overgangsrecht is dat de duur van het door de betreffende persoon genoten herplaatsingswachtgeld wordt omgezet in een nog resterende duur van het recht op suppletie. Dit is vastgelegd in het eerste en tweede lid.
Herplaatsingswachtgeld en suppletie zijn twee ongelijksoortige eenheden. Om het herplaatsingswachtgeld desalniettemin zo veel mogelijk gelijkwaardig te converteren naar de suppletie, is een afweging gemaakt voor wat betreft hoogte, duur en pensioenopbouw. Zoals blijkt uit de in het tweede lid opgenomen tabel betreffende de hoogte en de duur, heeft genoemde ongelijksoortigheid er onder andere toe geleid dat de tabel op drie plaatsen niet lineair verloopt. Daar staat tegenover dat de pensioenopbouw gedurende de duur van de suppletie 100% is, terwijl dit bij het herplaatsingswachtgeld 25% en onder bepaalde voorwaarden 50% was.
Artikel 11a:18 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte (T)
In de WPA is in artikel 39, vierde en vijfde lid, bepaald hoe op 1 januari 1996 de conversie dient plaats te vinden van de berekeningsgrondslag van de bezoldiging of uitkering wegens ziekte van degene die op dat moment 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO en wiens mate van algemene invaliditeit op grond van de Abp-wet is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel wiens mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de AAW is vastgesteld op ten minste 25 procent. In artikel 11a:18 van de suppletieregeling is bepaald dat voor degene die op 1 januari 1996 recht had op een dergelijke bezoldiging of uitkering wegens ziekte, dat ‘geconverteerde’ dagloon zal gelden als berekeningsgrondslag voor de suppletie, in het geval dat hij binnen een periode van zes maanden aanspraak krijgt op suppletie.
Artikel 11a:19 Overige en slotbepalingen (T)
In artikel 11a:19 is vastgelegd dat LOGA-partijen met elkaar in overleg treden indien het niveau van de WAO-conforme uitkering anders dan door wijziging als gevolg van individuele feiten en omstandigheden, algemeen neerwaartse wijzigingen ondergaat. In dat overleg zal dan de vraag centraal staan op welke wijze LOGA-partijen in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer zullen omgaan met die algemeen neerwaartse wijzigingen.
Voor het geval dat overleg niet tot overeenstemming heeft geleid binnen een periode van zes maanden na de datum van publikatie in het Staatsblad van de maatregel, houdende die algemeen neerwaartse wijzigingen, geldt het volgende. In dat geval worden die algemeen neerwaartse wijzigingen effectief ten aanzien van de suppletieregeling vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder.
Artikel 11a:21 Overige en slotbepalingen (T)
Lid 1

De ambtenaar die recht heeft op een WGA-uitkering valt na ontslag wegens arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) op of na 1 januari 2007 onder de bovenwettelijke regeling op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Indien betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft hij na ontslag wegens arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2007 recht op een WW-uitkering en bovenwettelijke WW op grond van hoofdstuk 10a.
12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel
Artikel 12:1 Algemene bepalingen (T)
Van belang bij dit artikel is dat hierin is opgenomen dat de commissie G.O. niet alleen bevoegd is voor alle ambtenaren, maar evenzeer voor de mensen die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst.
Het al dan niet representatief zijn is een beslissing die op lokaal niveau genomen wordt. Op deze wijze kan rekening gehouden worden met lokale organisaties van ambtenaren.
Lid 4
De tekst van het vierde lid voorziet in een overgangsbepaling die het - in afwijking van de reguliere bepalingen over de samenstelling - mogelijk maakt om de vertegenwoordigers van genoemde organisaties die op 1 juli 1998 zitting hebben in persoon nog maximaal vier jaar in de commissie te laten deelnemen. Deze tijdelijke oververtegenwoordiging heeft geen gevolgen voor de stemverhouding in de commissie, die immers gebaseerd is op de aantallen vertegenwoordigde personeelsleden.
Artikel 12:1:1 Samenstelling (T)
Lid 1
Het college wijst uit zijn midden vrijwel altijd de portefeuillehouder personeel en organisatie aan. Het is ook mogelijk dat naast deze vertegenwoordiger van de werkgever een tweede collegelid wordt toegevoegd. In artikel 12:1:3 en 12:1:7 is de ambtelijke ondersteuning geregeld.
Lid 2
In een nader vast te stellen regeling moet het minimumaantal ambtenaren worden bepaald dat lid van een organisatie moet zijn om die organisatie tot het overleg toe te laten. Het gaat hier om de representativiteit van de organisatie. Voor de bepaling van het minimum zijn geen vaste regels te geven. Het kan, behalve van lokale omstandigheden, afhankelijk zijn van het aantal medewerkers en van hun organisatiegraad.
Artikel 12:1:2 Samenstelling (T)
Lid 2
Een ambtenaar die gedetacheerd wordt buiten de gemeente, behoeft in formele zin zijn lidmaatschap niet op te geven. Indien de detachering langer duurt dan bijvoorbeeld zes maanden, ligt het voor de hand het lidmaatschap op te geven. Een dergelijke handelwijze zou op lokaal niveau als spelregel kunnen worden afgesproken.
Artikel 12:1:3 Samenstelling (T)
Het verdient aanbeveling om het hoofd personeel en organisatie als secretaris aan te wijzen of anders de medewerker die met die taken is belast. Het valt af te raden de gemeentesecretaris aan te wijzen omdat die immers de voorzitter is van het overleg met de ondernemingsraad. Het is beter om die rollen te scheiden.
De secretaris van het overleg kan voorzitter zijn van het zogenaamde informeel of technisch overleg, dat het georganiseerd overleg voorbereidt.
Artikel 12:1:4 Mededeling omtrent CAR en UWO (T)
Gemeenten zijn gehouden de CAR te volgen, hetzelfde geldt voor de UWO indien gemeenten zich daarvoor hebben aangemeld. Omdat op lokaal niveau van een in het LOGA afgesproken wijziging niet kan worden afgeweken, volstaat een mededeling van de wijziging.
Voor een gemeente die de hoorbepaling volgt (zie bijlage III bij CAR en UWO) geldt dat wijzigingen van CAR en/of UWO niet ter kennis van de centrales behoeven te worden gebracht.
Artikel 12:1:5 Mededeling omtrent CAR en UWO (T)
De vraag is of bij reorganisaties het primaat bij het GO of bij de ondernemingsraad ligt. Het besluit tot reorganiseren moet in eerste instantie, conform artikel 25 van de WOR, voor advies aan de ondernemingsraad worden voorgelegd. Nadat het advies is uitgebracht en het gemeentebestuur een besluit heeft genomen, komt het GO in beeld. Het GO spreekt zich uit over de personele gevolgen van het besluit. Als regel zijn die gevolgen neergelegd in een sociaal statuut. Het toezicht op de uitvoering van het sociaal statuut is weer een zaak voor de ondernemingsraad.
Deze formele taakafbakening neemt overigens niet weg dat het bevoegd gezag er verstandig aan doet om beide organen in alle fasen te informeren over zijn voornemens. Dat maakt het mogelijk dat GO en de ondernemingsraad elkaar beïnvloeden en hun opvattingen op elkaar afstemmen. Dat kan de kwaliteit van het proces en het draagvlak van de besluiten alleen maar vergroten.
Artikel 12:2 Taak en bevoegdheden (T)
Lid 1
Uit het eerste lid volgt dat die onderwerpen die op sectoraal niveau worden besproken, niet voor overleg in de commissie G.O. in aanmerking komen. Dit spreekt voor zich: de CAR is onderwerp van overleg op sectoraal (=LOGA-)niveau en hierover hoeft derhalve niet opnieuw overleg op gemeentelijk niveau plaats te vinden (de grootste vier gemeenten hebben een afwijkende rechtspositie). Voldoende

is om het G.O. te informeren. In het geval een gemeente zich heeft aangemeld voor de UWO, geldt hetzelfde: afspraken hierover worden op LOGA-niveau gemaakt en niet in de commissie G.O. Voor een gemeente die zich daarentegen niet voor de UWO heeft aangemeld, geldt dat de onderwerpen in de UWO behoren tot het ‘lokale domein’: in de commissie G.O. dient over deze onderwerpen overleg plaats te vinden.
Uit het eerste lid volgt tevens dat in de commissie G.O. nooit over individuele kwesties wordt gesproken.
Lid 2
De in het tweede lid bedoelde nadere regels zijn voor de ‘UWO-gemeenten’ opgenomen in de UWO (bijvoorbeeld in artikel 12:2:1 waarin het overeenstemmingsvereiste aan de orde komt) en voor de ‘niet-UWO-gemeenten’ dienen deze in de commissie G.O. aan de orde te komen.
Lid 3
De in het derde lid bedoelde nadere bepalingen over een geschillenregeling zijn in de UWO in artikel 12:3:1 e.v. opgenomen. Een ‘niet-UWO-gemeente’ dient over deze nadere regels in de commissie G.O. overleg te voeren. In de commissie G.O. dient in dat geval tevens gesproken te worden over het al dan niet deelnemen aan de Lokale Advies- en Arbitragecommissie (L.A.A.C.).
Artikel 12:2:1 Taak en bevoegdheden (T)
In het LOGA zijn partijen het niet eens geworden over een eenduidige formulering van het overeenstemmingsvereiste. Lokaal moet een formulering voor het overeenstemmingsvereiste zijn vastgelegd. Hiermee wordt invulling gegeven aan het begrip “gevoelen” uit het artikel.
In de LOGA-brief van 7 juni 1994, Lbr. 94/152, is aangegeven dat, wanneer het in de gemeente van toepassing zijnde overeenstemmingsvereiste bevredigend functioneert, dit gehandhaafd kan worden. Waar het overeenstemmingsvereiste niet is geformuleerd of waar het niet bevredigend functioneert, is aan de gemeenten in de genoemde LOGA-brief een keuze voorgelegd uit twee formuleringen, die respectievelijk een brede (voorkeur van de vakbonden) en een beperktere (voorkeur van het College voor Arbeidszaken) invulling aan het vereiste geven.
Formulering 1 luidt als volgt: ‘invoering of wijziging van aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming is bereikt met de centrales van overheidspersoneel’.
Formulering 2 luidt: ‘Invoering, intrekking of wijziging van een regeling welke verplichtingen schept voor individuele ambtenaren, dan wel waaraan individuele ambtenaren rechten kunnen ontlenen, vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming is bereikt met de centrales van overheidspersoneel’.
Het verschil tussen de beide formuleringen zit erin dat in formulering 1 ‘de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd’ wel onder het overeenstemmingsvereiste valt en in formulering 2 niet.
Concreet betekent dit verschil dat in formulering 2 onderwerpen als de inrichting van het personeelsbeleid als zodanig, de werving en selectie, het personeelsregistratiesysteem en het opleidingsbeleid niet onder het overeenstemmingsvereiste vallen. Dat is wel het geval met de uit deze regelingen voortvloeiende rechten en plichten voor individuele ambtenaren.
In formulering 1 vallen de onderwerpen als zodanig onder het overeenstemmingsvereiste, en natuurlijk de regelingen die daaruit voortvloeien.
Besluiten of voorstellen die specifiek de rechtstoestand van de griffie en de griffiemedewerkers betreffen, moeten nog steeds door de gemeenteraad worden genomen respectievelijk aan de gemeenteraad worden voorgelegd. Alleen in de situatie dat de gemeenteraad zijn bevoegdheid heeft gedelegeerd aan het college, is het college het bevoegde orgaan.
Artikel 12:2:2 Taak en bevoegdheden (T)
Lid 2
De besluiten in de tweede zin betreffen aangelegenheden van algemeen belang die specifiek de rechtstoestand van de griffie en de griffiemedewerkers betreffen. De griffier kan op grond van artikel 12:2:7, tweede lid, de vergadering bijwonen en deelnemen aan de besprekingen.
Lid 3
Het gaat hier onder meer over de bevoegdheden van de overlegpartijen. Besluiten moeten passen binnen het mandaat dat men heeft; dat geldt voor beide zijden. Wanneer het mandaat onvoldoende is om tot overeenstemming te komen, moeten partijen terug naar hun achterban.
Artikel 12:2:5 Vergaderingen (T)
Lid 2 en 3
Soms wordt door een van beide partijen bewust aangestuurd op onvoltalligheid teneinde gevoelens van onvrede tot uitdrukking te brengen. Een voorbeeld hiervan was dat tijdens de acties in 1993 de centrales het overleg in alle GO's opschortten. Dit betekent uiteraard niet dat in zo'n geval in het geheel geen besluiten meer genomen kunnen worden. Wanneer ook bij een tweede vergadering niet ten minste de helft van de werknemersvertegenwoordiging aanwezig is, kunnen de geagendeerde onderwerpen behandeld en van een standpunt voorzien worden. Indien behandeling geweigerd wordt, kan niettemin besluitvorming plaatsvinden. Uiteraard gebeurt dat alleen in gevallen waarin uitstel niet mogelijk is en de andere partij nadrukkelijk op de gevolgen van hun handelwijze gewezen is.
Artikel 12:2:7 Vergaderingen (T)
Lid 4

Ook in gedualiseerde verhoudingen moet het te allen tijde mogelijk zijn om de raad op de hoogte te brengen van hetgeen in het GO ter bespreking voorligt, met name als dit raakt aan door de raad gestelde beleidsmatige of financiële kaders.
Artikel 12:2:9 Vergaderingen (T)
Lid 2
Het tweede lid zegt dat de stem van de werkgeversvertegenwoordiging wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de leden in of buiten de vergadering. Voor het geval dat meer werkgeversvertegenwoordigers zijn aangewezen is deze bepaling noodzakelijk.
Lid 3
Op basis van dit lid vindt een weging van de stemmen plaats zodanig dat geen enkele organisatie bij een stemming de absolute meerderheid heeft, ook niet in de situatie waarin een organisatie meer leden in de gemeente heeft dan de andere organisaties gezamenlijk.
Artikel 12:3:1 Advies- en arbitragecommissie (T)
Bij de advies- en arbitragecommissie hadden zich per 1 januari 1997 circa 400 gemeenten aangemeld. De Lokale advies- en arbitragecommissie (LAAC) is te bereiken via het secretariaat van het College voor Arbeidszaken, Postbus 30435, 2500 GK Den Haag.
Artikel 12:3:2 Advies- en arbitragecommissie (T)
De helft van de (plaatsvervangend) leden van de advies- en arbitragecommissie wordt aangewezen door het College voor Arbeidszaken, gehoord het Interprovinciaal Overlegorgaan en de Unie van Waterschappen. De andere helft wordt aangewezen door de centrales van overheidspersoneel.
13 Overgangsbepaling en slotbepalingen CAR
Artikel 13:3 Overgangs- en slotbepaling CAR (T)
De berekeningsbasis van wachtgelden en (FLO-)uitkeringen wordt uitgebreid met de eindejaarsuitkering. De invoering van de eindejaarsuitkering per 1 januari 1997 betekent dat deze uitkering per genoemde datum maandelijks wordt opgebouwd. Deze ingangsdatum van de eindejaarsuitkering brengt met zich dat, nu de berekeningsbasis van de wachtgelden en (FLO)uitkeringen met deze uitkering wordt uitgebreid, deze uitbreiding betrekking heeft op alle op 1 januari 1997 toegekende wachtgelden en (FLO-)uitkeringen.
14 Medezeggenschap
Artikel 14:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers (T)
Het bepaalde uit de artikelen 17, 18 en 34 van de Wet op de Ondernemingsraden wordt in acht genomen. Conform artikel 18 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) wordt de tijd vastgesteld die (C)OR en commissieleden redelijkerwijs nodig hebben voor hun medezeggenschapswerk. In het convenant spreken WOR-bestuurder en OR af hoe de individuele leden in staat worden gesteld deze tijdsbesteding te combineren met hun functie. Hierbij geldt dat OR-werk ook regulier werk is. Mogelijkheden hiertoe zijn onder meer herverdeling van werkzaamheden indien noodzakelijk in combinatie met een tijdelijke uitbreiding van de formatie van de organisatorische eenheid waar het OR-lid werkzaam is. Een andere mogelijkheid is met gebruikmaking van artikel 2:7a CAR het verruimen van de arbeidsduur van individuele OR-leden tot maximaal 40 uur per week, als de bezetting van de afdeling in relatie tot het werk dat nodig maakt.
De bedoeling van LOGA-partijen is dat lokaal overleg wordt gevoerd over het (maximaal) aantal zittingstermijnen. Afspraken hierover worden opgenomen in het convenant. In zijn algemeenheid is het niet wenselijk om voor lange tijd achtereen OR werk te doen. Er zijn uitzonderingsgevallen mogelijk.
Artikel 14:1:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers (T)
Op grond van artikel 5a van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) kan de verplichting tot het instellen van een ondernemingsraad (OR) bij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling of een publiekrechtelijke regeling van arbeidsvoorwaarden op een lager getal worden vastgesteld dan in artikel 2 van de WOR is bepaald. Deze verplichting geldt ook voor onderdelen van gemeenten, waar met toepassing van artikel 4 van de WOR is besloten in het belang van een goede toepassing van de WOR voor die onderdelen een eigen OR in te stellen.
15 Overige rechten en verplichtingen
Artikel 15:1 Verplichtingen (T)
Dit in algemene bewoordingen gestelde artikel (een zogenaamd kapstokartikel) heeft naast artikel 16:1:1 nauwelijks enige zelfstandige betekenis. Overtreding ervan levert immers plichtsverzuim op en daarvan geeft artikel 16:1:1, lid 2, de definitie.
De jurisprudentie is dan ook geheel gericht op de interpretatie van het begrip ‘plichtsverzuim’, zodat hier verwezen kan worden naar de toelichting bij artikel 16:1:1.
Artikel 15:1a Verplichtingen (T)
Sinds maart 2006 is de overheidwerkgever wettelijk verplicht om nieuw aan te stellen personeel een ambtseed- of belofte af te nemen. Veel gemeenten hebben naar aanleiding van deze verplichting de bestaande ambtseed heringevoerd of een nieuwe tekst vastgesteld. Indien een ambtseed- of belofte of een integriteitverklaring slechts één van de formaliteiten bij indiensttreding is, zal deze niet het beoogde effect van bewustwording van integriteitaspecten hebben. Wil de betekenis van eedaflegging beklijven dan dient het moment de nodige lading te krijgen: door de inhoud actief uit te spreken, door de ceremonie erom heen, door de keuze van de persoon ten overstaan van wie de eed wordt afgelegd, door de keuze van tijdstip en plaats.
Artikel 15:1b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten (T)

Dat overtreding van deze artikelen plichtsverzuim oplevert, wat reden kan zijn tot het opleggen van een disciplinaire straf, zal duidelijk zijn. Enkele voorbeelden zijn de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep d.d. 13 juli 1995, TAR 1995, nr. 206 (gebruik van gemeente-eigendommen bij een verhuizing en aannemen van een geldbedrag) en Centrale Raad van Beroep d.d. 21 december 1993, TAR 1994, nr.44 (aannemen van een geldbedrag).
Artikel 15:1c Aannemen van geschenken en gelden (T)
Dat overtreding van deze artikelen plichtsverzuim oplevert, wat reden kan zijn tot het opleggen van een disciplinaire straf, zal duidelijk zijn. Enkele voorbeelden zijn de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep d.d. 13 juli 1995, TAR 1995, nr. 206 (gebruik van gemeente-eigendommen bij een verhuizing en aannemen van een geldbedrag) en Centrale Raad van Beroep d.d. 21 december 1993, TAR 1994, nr.44 (aannemen van een geldbedrag).
Artikel 15:1e Nevenwerkzaamheden (T)
De term ‘nevenwerkzaamheden’ dient ruim te worden opgevat. Hieronder worden verschillende werkzaamheden verstaan, zoals het lidmaatschap van het bestuur van een vereniging of stichting, het zijn van commissaris, bestuurder, vennoot of aandeelhouder. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden of nevenwerkzaamheden die binnen of buiten de normale diensttijd worden verricht.
Een gedane melding dient getoetst te worden aan het tot de ambtenaar gerichte verbod, dat in het derde lid is geformuleerd. De ambtenaar zal zich een oordeel moeten vormen over de vraag of door een nevenwerkzaamheid de goede functievervulling of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met de functievervulling, niet in redelijkheid is verzekerd.
De constatering dat een nevenwerkzaamheid zich niet goed verdraagt met de ambtelijke functie, hoeft niet zonder meer te leiden tot het opleggen van een verbod. Er kunnen ook zodanige nadere afspraken worden gemaakt dat de mogelijkheid van belangenverstrengeling of anderszins zich niet meer voordoet. Jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep over dit onderwerp geeft eenzelfde richting aan.
De registratie van nevenwerkzaamheden kan op verschillende wijzen worden ingericht. In elk geval dient de registratie te voldoen aan de regels die gesteld zijn op grond van de Wet persoonsregistraties en de op deze wet gebaseerde verordening, voorzover deze in de gemeente is vastgesteld.
Lid 4
In 2003 is aan de Ambtenarenwet een bepaling toegevoegd die overheidswerkgevers verplicht om voorschriften vast te stellen over de openbaarmaking van nevenwerkzaamheden verricht door topambtenaren. In artikel 15:1e, vierde lid, zijn twee functies genoemd waaraan een verplichte openbaarmaking van nevenwerkzaamheden gekoppeld is: de gemeentesecretaris en de directeur van een gemeentelijke dienst of bedrijf (dan wel functionarissen in functies die daarmee op één lijn staan maar in het gemeentelijk organisatiemodel een andere benaming hebben). Lokaal dient bepaald te worden of er daarnaast nog sprake is van ‘andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden noodzakelijk is’. Gedacht kan worden aan de functies waaraan het plaatsvervangend directeurschap is verbonden. Daarnaast kunnen in aanmerking komen de stadsdeelsecretaris en functies zoals directeur van een projectorganisatie, concern- of dienstcontroller, afdelingshoofd, commandant van de brandweer.
Het LOGA verstaat onder openbaar te maken gegevens het volgende:

- hoofdfunctie (dus niet de persoonsnaam van de ambtenaar);
- de nevenfunctie die de functionaris verricht, voorzover het een nevenfunctie betreft die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken;
- de organisatie waarbinnen de nevenfunctie wordt vervuld;
- de eventuele beperkingen die het college heeft gesteld aan de uitoefening van de nevenfunctie.

Tevens verdient het aanbeveling om openbaar te maken met ingang van welke datum de nevenwerkzaamheid wordt verricht.
De openbaarmaking kan geschieden door ter inzage legging van de gegevens op het gemeentehuis zoals dat is voorgeschreven voor de openbaarmaking van nevenfuncties van politieke ambtsdragers.
Artikel 15:1f Melding financiële belangen (T)
Lid 1
In 2003 is aan de Ambtenarenwet een bepaling toegevoegd die overheidswerkgevers verplicht om voorschriften vast te stellen over het melden van financiële belangen door ambtenaren die een functie uitoefenen waarin risico bestaat op financiële belangenverstrengeling. Het begrip financieel belang is zeer divers. Het kan gaan om het bezit van effecten, vorderingsrechten, onroerend goed, bouwgrond alsook om financiële deelneming in ondernemingen. Het college dient ambtenaren aan te wijzen die zijn aangesteld in een functie (dan wel feitelijke werkzaamheden verrichten) waaraan een bijzonder risico op financiële belangenverstrengeling is verbonden. Bij de gemeentelijke overheid kan gedacht worden aan ambtenaren die betrokken zijn bij grondzaken, subsidieverstrekking, sponsoring, verstrekking van leningen, verstrekking van garanties, inkoop en aanbesteding zoals bijvoorbeeld het gunnen van onderzoeks- en adviesopdrachten. Ambtenaren die deze taken verrichten zouden in de verleiding kunnen komen zich bij het nemen van functionele beslissingen te laten leiden door niet-functionele belangen zoals een persoonlijk financieel belang. Of er inderdaad sprake is van een bijzonder risico hangt af van de feitelijke werkzaamheden en bevoegdheden van de ambtenaar en dient lokaal bepaald te worden.

Ook ambtenaren die uit hoofde van hun functie (dan wel hun feitelijke werkzaamheden) beschikken of kunnen beschikken over koersgevoelige informatie zullen een meldplicht opgelegd moeten krijgen. Zij hebben immers de mogelijkheid deze informatie oneigenlijk te gebruiken of lopen het risico de schijn van oneigenlijk gebruik op te wekken. De inschatting is dat zich bij de gemeenten niet of nauwelijks bijzondere risico's zullen voordoen met betrekking tot oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie.
Lid 2 en lid 3
Het college bepaalt op welke wijze financiële belangen worden gemeld. Nadere regels kunnen betrekking hebben op de volgende elementen.

- Het gebruik van een formulier voor de melding.
- De functionaris aan wie de melding gedaan moet worden.
- De wijze van registratie in verband met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.
- De wijze waarop de actualiteit van de registratie gewaarborgd wordt.
- De plicht van de ambtenaar tot het verstrekken van nadere gegevens over het financiële belang of het bezit van (of de transactie in) effecten.

Met betrekking tot de plicht tot verstrekking van gegevens wordt opgemerkt dat het bevoegd gezag in de gelegenheid moet zijn om te beoordelen of de gemelde belangen en bezittingen een risico opleveren in de werkzaamheden van de ambtenaar. De ambtenaar dient alle informatie te verschaffen die voor deze beoordeling nodig is. Is er sprake van een risico dan dient beoordeeld te worden hoe dit risico voorkomen of verkleind kan worden.
Lid 4
Het is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de ambtenaar om te voorkomen dat hij in (de schijn van) een situatie terecht komt dat hij in zijn functievervulling wordt beïnvloed door persoonlijke financiële belangen. Dat vloeit voort uit de algemene norm van goed ambtenaarschap en is nu uitdrukkelijk bepaald in artikel 15:1f, vierde lid.
De vraag of een financieel belang toelaatbaar is kan niet eenduidig beantwoord worden. Bezien moet worden of het concrete financieel belang daadwerkelijk risico's met zich meebrengt bij het uitoefenen door de ambtenaar van zijn bevoegdheden en werkzaamheden.
Wordt het financiële belang of effectenbezit niet toelaatbaar geacht dan zal de werkgever op basis van de verbodsbepaling maatregelen moeten nemen om een risico op financiële belangenverstrengeling of misbruik het hoofd te bieden. Daarbij dient eerst naar de minst ingrijpende oplossing gezocht te worden. Gedacht kan worden aan aanpassing van de taakinhoud of overplaatsing in een andere functie. Is een dergelijke oplossing niet mogelijk dan is de ambtenaar verplicht het financieel belang af te stoten.
Artikel 15:1:11 Aanvaarden andere werkzaamheden (T)
Lid 3
Op grond van dit artikellid valt een ambenaar die op grond van artikel 15:1:11, tweede lid, is aangewezen om taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's voor wat betreft die werkzaamheden onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt. Daartoe zijn dus geen individuele detacheringsovereenkomsten nodig. Het college van de gemeente waar de ambtenaar is aangesteld, blijft de formele werkgever van desbetreffende ambenaar en de rechtspositie van die gemeente blijft, ook voor onderhavige werkzaamheden in het kader van de Wet veiligheidsregio's, van toepassing.
Artikel 15:1:12 Vergoeding van schade (T)
Dit artikel opent de mogelijkheid om door de gemeente geleden schade op de schuldige of nalatige ambtenaar te verhalen. Bij elk schadegeval zal daarover door het college een beslissing moeten worden genomen, met name over de vraag of de schuld of nalatigheid van de ambtenaar van dien aard is dat zij geheel op hem kan worden verhaald of dat met een gedeeltelijke schadevergoeding kan worden volstaan. Overigens moet men natuurlijk niet voor elk wissewasje naar dit artikel grijpen. In elke organisatie komen 'bedrijfsongevalletjes' voor die inherent zijn aan menselijk handelen. Deze zijn meestal wel aan iemand toe te rekenen, maar de woorden 'schuld' en 'nalatigheid' wijzen er toch wel op dat het moet gaan om zaken waarover men de ambtenaar echt een verwijt kan maken.
Artikel 15:1:13 Plichten rekenplichtige ambtenaar (T)
Hierbij gaat het om iedere ambtenaar die beroepshalve geld int en/of uitgeeft, bijvoorbeeld via een loketkas of op andere wijze financiële waarden beheert. Het betreft hier dus niet alleen degenen die ontvangersfuncties bekleden op grond van het bepaalde in artikel 212 van de Gemeentewet. Genoemd artikel bepaalt dat de administratie en het beheer van vermogenswaarden van de gemeente worden verricht door de bij de in dat lid bedoelde regels aan te wijzen ambtenaren.
Artikel 15:1:15 Beoordeling van de ambtenaar (T)
De aan dit artikel ten grondslag liggende beoordelingsregeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad, dit op grond van het bepaalde in artikel 27, eerste lid, onderdeel g van de Wet op de ondernemingsraden.
Artikel 15:1:16 Dragen van uniform of dienstkleding (T)
Op grond van het bepaalde in het eerste lid kan bijvoorbeeld een collegebesluit worden opgesteld waarin wordt bepaald dat het niet geoorloofd is voor ambtenaren die baliewerkzaamheden verrichten of anderszins regelmatig in contact treden met burgers, in een korte broek op de werkplek te verschijnen.
Artikel 15:1:17 Standplaats (T)

Wat betreft de verplichting voor de ambtenaar in of nabij de standplaats te wonen, dient rekening gehouden te worden met het vierde Protocol bij het Europese Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden. In artikel 2, eerste lid van dat Protocol is immers het volgende individuele grondrecht van elke burger - dus ook van die burger die in een arbeidsrelatie tot de overheid staat - geformuleerd: 'een ieder die zich wettig op het grondgebied van een (verdragsluitende) staat bevindt, heeft het recht zich daar vrij te verplaatsen en er in vrijheid plaats van verblijf te kiezen'.
Op dit grondrecht kan ingevolge artikel 2, derde lid van hetzelfde Protocol slechts inbreuk worden gemaakt bij wet en indien de daarin op te leggen beperkingen 'in een democratische samenleving nodig zijn in het belang van 's lands veiligheid of de openbare veiligheid, ter handhaving van de openbare orde, ter voorkoming van strafbare handelingen, ter bescherming van de gezondheid of ter bescherming van de rechten en vrijheden van anderen'.
De beperking op het individuele grondrecht is neergelegd in artikel 15:1:17. Een relevante uitspraak in dit verband is de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 20 april 1990 (TAR 1990, nr. 139). In deze zaak is geoordeeld dat de relevante verdragsartikelen verdragspartijen niet verbieden aan de vervulling van een ambtelijke betrekking te verbinden dat de ambtenaar in de omgeving van zijn werkplek dient te wonen, op voorwaarde dat die begrenzing van de woonomgeving in een functionele relatie tot die betrekking staat. Aan die voorwaarde is volgens de Centrale Raad voldaan indien de grenzen van dit woongebied zodanig zijn vastgesteld dat in redelijkheid kan worden gezegd dat, wanneer de ambtenaar buiten dat gebied gaat wonen, de goede vervulling van zijn functie te zeer in het gedrang komt. Dit laatste kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer de reistijden excessief lang zijn of wanneer de ambtenaar in verband met de aard van zijn functie niet snel genoeg op zijn werkplek aanwezig kan zijn. Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld de brandweercommandant, het hoofd interne zaken of de gemeentesecretaris. Het aspect van calamiteiten die zich in een gemeente kunnen voordoen speelt hierbij een rol.
Artikel 15:1:18 Dienstwoning (T)
Een huis is pas een dienstwoning in de zin van dit artikel als het voor een goede vervulling van zijn werkzaamheden noodzakelijk is dat de ambtenaar in een bepaald huis woont (zie artikel 18:1:3). Te denken valt aan portiers- of conciërgewoningen. Einde van het dienstverband brengt dan de verplichting met zich mee de dienstwoning te verlaten.
De woning die door de gemeente aan de ambtenaar ter beschikking wordt gesteld zonder dat tussen de werkzaamheden die de ambtenaar moet verrichten en het gebruik van de woning een duidelijk verband bestaat, wordt ook wel 'dienstwoning' genoemd, maar is in feite een normale huurwoning. Einde van het dienstverband betekent dan niet automatisch het einde van de huurovereenkomst. In die gevallen geldt de normale huurbescherming.
Artikel 15:1:23 Vergoeden van schade (T)
Lid 1
De schade die hier bedoeld wordt, moet zijn geleden als gevolg van de vervulling van zijn betrekking. Deze beperking betekent niet dat alleen schade die het directe gevolg is van het werk dat de ambtenaar verricht, vergoed wordt. Er moet een zodanig verband zijn met de betrekking, dat de schade zich niet zou hebben voorgedaan (althans niet op die tijd en plaats) als de ambtenaar niet aan het werk zou zijn geweest. Bij het bepalen van de hoogte van de schadevergoeding mag rekening worden gehouden met normale slijtage. Voorkomen moet worden dat de ambtenaar ongerechtvaardigd voordeel geniet, wat het geval zou zijn wanneer als schadevergoeding de nieuwwaarde van een goed wordt betaald, terwijl het goed deze waarden niet meer had op het moment van de schade. In het algemeen zal geen schade vergoed hoeven worden bij diefstal van een fiets uit een fietsenstalling of diefstal van een jas uit een garderobe, omdat deze goederen doorgaans niet nodig zijn voor de uitoefening van de functie.
Lid 2
In het tweede lid van dit artikel wordt geregeld in welke gevallen de schade aan een eigen auto wordt vergoed, die is opgelopen tijdens een dienstreis. Deze bepaling is opgenomen als gevolg van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 1 juni 1995 waar in een ledenbrief van het College voor Arbeidszaken van 27 juli 1995 (kenmerk ARZ/505527) nader op wordt ingegaan. Er wordt niets geregeld over de hoogte van de vergoeding die betaald dient te worden. Dit kan de schade aan de eigen auto zijn, dan wel het verlies aan no-claimkorting. Er is bewust voor gekozen af te zien van de verplichting voor de ambtenaar een all-riskverzekering af te sluiten omdat dit niet in alle gevallen in redelijkheid kan worden opgelegd.
Artikel 15:1:24 Gebruik van motorrijtuig (T)
Het gebruik van de eigen auto ten behoeve van de dienst is gebonden aan toestemming van het college ter voorkoming van een ongelimiteerd gebruik. Wanneer toestemming is verleend, mag de ambtenaar verwachten dat de gemaakte kosten die voortvloeien uit het gebruik van de eigen auto worden vergoed. De juridische basis hiervoor is gelegen in artikel 15:1:22. Als voorwaarde verbonden aan de toestemming de eigen auto te gebruiken ten behoeve van dienstreizen, kan bijvoorbeeld het afsluiten van een all-riskverzekering worden verbonden.
Artikel 15:1:25 Schadeloosstelling (T)
Het college moet op grond van artikel 169 lid 2 Gemeentewet, de raad alle inlichtingen geven die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft. Daarnaast kan de raad, als zich een incident voordoet

of dreigt voor te doen het college met de aan de raad ten dienste staande middelen ter verantwoording roepen.
Met betrekking tot de actieve inlichtingenplicht wordt nog het volgende opgemerkt. In sommige gevallen zal buiten kijf staan dat het college de raad inlicht over een voornemen tot een schadeloosstelling of vergoeding van kosten. Criteria daarvoor kunnen zijn de politieke relevantie of de bijzondere financiële consequenties. Is er sprake van een overeenkomst met de betrokken ambtenaar, dan geldt bovendien het vierde lid van artikel 169 Gemeentewet. Hierin wordt bepaald dat het college de raad vooraf inlicht over een besluit tot privaatrechtelijk handelen indien dit ingrijpende gevolgen kan hebben voor de gemeente.
Artikel 15:1:30 Borstvoeding (T)
Ingevolge dit artikel dient de werkgever een ruimte beschikbaar te stellen waar de ambtenaar borstvoeding kan kolven of kan zogen. Deze voorziening kan in de plaats komen van de gelegenheid die de ambtenaar krijgt haar kind zelf te voeden. Bij dit alles speelt de redelijkheid een belangrijke rol.
Artikel 15:1:31 Benadeling positie gemeentelijke organisatie (T)
Dit artikel bevat een zorgplicht voor de gemeente voor de werknemers in de zin van artikel 2:4 (aanstelling) en 2:5 (arbeidsovereenkomst) die (plaatsvervangend) lid zijn van de commissie voor georganiseerd overleg. Dezelfde plicht ligt er ten aanzien van de werknemers die anderszins door de vakorganisaties zijn aangewezen om vakbondsactiviteiten te vervullen. Het gaat daarbij om de activiteiten waarvoor zij op grond van artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kunnen genieten.
De zorgplicht is te vergelijken met die voor de ondernemingsraadsleden, opgenomen in artikel 21, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden. Omdat zij door de uitoefening van hun taak kwetsbaarder zijn dan andere werknemers, is deze extra rechtsbescherming in de CAR/UWO opgenomen. Daardoor wordt gewaarborgd dat zij onafhankelijk in de onderneming kunnen optreden zolang zij door hun vakorganisatie daarvoor een aanwijzing hebben gekregen. Het gaat daarbij om benadeling in promotiekansen, verslechtering van werkomstandigheden, gedwongen overplaatsing, schorsing vanwege vakbondsactiviteiten en het niet verlengen van een aanstelling/arbeidsovereenkomst. De feitelijke handelwijze van de gemeente moet gelijk zijn aan het handelen wanneer betrokkene de vakbondsactiviteiten niet zou vervullen. De werknemer die zich desondanks benadeeld voelt, kan zich wenden tot de administratieve kamer van de arrondissementsrechtbank (aanstelling) of de kantonrechter (arbeidsovereenkomst).
Artikel 15:2 Klokkenluiders (T)
Het verdient aanbeveling dat het college de raad informeert over de vaststelling van de klokkenluidersregeling en de wijzigingen daarin. De raad kan het college ter verantwoording roepen over het gevoerde beleid ter zake van de meldingen.
16 Disciplinaire straffen
Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim (T)
In dit artikel is de bevoegdheid neergelegd om een ambtenaar te straffen. Deze zeer ruime formulering van de strafbaarstelling brengt met zich dat het bestuursorgaan zeer zorgvuldig te werk moet gaan alvorens een straf op te leggen. In de eerste plaats moeten feiten in die zin bewezen worden dat zij in rechte kunnen worden aangetoond. Daarbij moeten bepaalde gedragingen van betrokkene als verwijtbaar worden aangemerkt. Het aspect van de verwijtbaarheid speelt nogal eens een rol wanneer een bestuursorgaan tot strafontslag wil overgaan in een geval waarbij de ambtenaar zich niet bereid toont op het spreekuur van de bedrijfsarts te komen. Uiteraard moet het hierbij om een zwaar dossier gaan; dit vergt dossieropbouw. Met het opleggen van een dergelijke sanctie loopt het bestuursorgaan het risico dat het strafontslag ongedaan wordt gemaakt op grond van het feit dat de gedragingen de betrokkene niet kunnen worden verweten. In dit verband speelt artikel 15:1:1 een rol; dit artikel bepaalt onder meer dat de ambtenaar gehouden is zich te gedragen als een goed ambtenaar betaamt.
Artikel 16:1:2 Disciplinaire straffen (T)
In het eerste lid worden de disciplinaire straffen limitatief opgesomd. De straffen lopen uiteen van een schriftelijke berisping tot een strafontslag. In dit verband wordt ook aandacht gevraagd voor artikel 8:15:1, dat gaat over de schorsing als ordemaatregel. Wat betreft onderdeel e dient te worden opgemerkt dat het niet-uitbetalen van het salaris - ten hoogste tot een bedrag overeenkomend met het salaris over een halve maand - slechts eenmaal kan worden opgelegd.
Het is mogelijk een combinatie van straffen op te leggen. De op te leggen straf dient in overeenstemming te zijn met het plichtsverzuim. Het besluit een straf toe te passen, zoals genoemd in artikel 16:1:2, eerste lid, is een besluit ingevolge de Awb.
Het derde lid biedt de mogelijkheid om een voorwaardelijke straf op te leggen. De voorwaarden dienen redelijk te zijn; er dient rekening te worden gehouden met de belangen van de organisatie en die van de ambtenaar. Ook de termijn waarbinnen de voorwaarde kan worden vervuld, dient redelijk te zijn. Wanneer een ambtenaar bijvoorbeeld geruime tijd heeft gefraudeerd met het tijdsregistratiesysteem, kan worden afgesproken dat betrokkene strafontslag wordt verleend wanneer hij binnen enkele maanden na een afgesproken tijdstip zich wederom schuldig maakt aan hetzelfde feit. Wanneer aan een voorwaarde is voldaan, wordt de straf ten uitvoer gelegd. Een dergelijk uitvoeringsbesluit is een besluit in de zin van de Awb, hetgeen betekent dat de betreffende ambtenaar vooraf gehoord dient te worden.
Artikel 16:1:3 Verantwoording (T)

Voordat een ambtenaar een straf wordt opgelegd, wordt het voornemen tot strafoplegging de ambtenaar schriftelijk meegedeeld. Betrokkene dient allereerst te worden gehoord om zijn zienswijze kenbaar te kunnen maken. Het gaat hier immers om een besluit waar de ambtenaar niet om gevraagd heeft en waar hij naar verwachting bezwaar tegen zal hebben, waarbij de beschikking zal steunen op gegevens of feiten die de ambtenaar betreffen en die hij niet zelf heeft verstrekt. Artikel 16:1:3 kan begrepen worden als een uitwerking van de hoorprocedure ingevolge de Awb (artikel 4:8).
Dit horen kan pas plaatsvinden na een afkoelingsperiode van zes dagen en kan niet later gebeuren dan na 12 dagen na ontvangst van de schriftelijke mededeling waarin het voornemen tot het opleggen van een disciplinaire straf wordt aangekondigd.
17 Opleiding en ontwikkeling
Artikel 17:3 Individueel loopbaanbudget (T)
Lid 1
Lid 1 regelt de hoogte van het individuele budget. Het budget is niet naar rato van omvang dienstverband of naar rato van aantal maanden dienstverband als iemand in de loop van het jaar in dienst komt. Op het moment een medewerker in de tweede helft van een kalenderjaar in dienst komt, is het verstandig om bij aanstelling meteen afspraken te maken over het individueel loopbaanbudget in dat kalenderjaar.
Lid 2
In lid 2 is bepaald dat wanneer er een opleidings- en/of loopbaanbeleid is vastgesteld in de gemeente dat vergelijkbare en gelijkwaardige mogelijkheden en rechten biedt als het voorgestelde loopbaanbudget, dit beleid niet vervangen hoeft te worden door het loopbaanbudget. Zulks ter beoordeling van de Ondernemingsraad.
Lid 3 en 4
In de leden 3 en 4 is vastgelegd dat het individueel loopbaanbudget ingezet moet worden voor individuele opleiding- en ontwikkelingswensen die gericht zijn op het verbeteren van de eigen inzetbaarheid en arbeidsmarktpotentie.
Lid 6
Om te voorkomen dat medewerkers die in de loop van het jaar in dienst treden dit budget niet meer kunnen besteden en het budget komt te vervallen na verloop van het kalenderjaar, is het van belang dat de leidinggevende dit onderwerp in een vroegtijdig stadium aan de orde stelt.
Lid 7
Lid 7 biedt de mogelijkheid om het individueel loopbaanbudget maximaal drie jaar te sparen. In het persoonlijk ontwikkelingsgesprek worden hierover afspraken gemaakt: deze worden in het persoonlijk opleidingsplan vastgelegd. Het is niet mogelijk om over de geldigheidsduur van dit artikel heen te sparen. Sparen omdat er niet over gesproken is en er dus geen afspraken zijn gemaakt wordt door de LOGA partijen als ongewenst gezien.
Artikel 17:7 Flankerend beleid (T)
Hierbij kan worden gedacht aan reis- en verhuiskosten, suppletie van salaris bij aanvaarden van een lager betaalde functie, voorziening voor pensioenlacunes, stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag etc.
18 Verplaatsingskosten
Artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen (T)
Lid 1
In dit artikel zijn de verschillende begrippen gedefinieerd. Bij de definitie van het begrip ‘eigen huishouding voeren’ is de eis opgenomen dat het gaat om het zelfstandig bewonen van woonruimte. Iemand die bij zijn ouders inwoont komt dus niet in aanmerking voor een volledige verhuiskostenvergoeding. De drie inkomsten die bij punt f onder 1 tot en met 3 vermeld worden, worden slechts meegenomen bij de berekeningsbasis voorzover zij naast de bezoldiging worden genoten.
Lid 2
Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 18 niet van toepassing is op de oproepkracht.
Klik hier voor de Verplaatsingskostenregeling 1989
Artikel 18:1:2 Tegemoetkoming verhuiskosten (T)
Lid 1
Dit artikel regelt de aanspraak op tegemoetkoming in verhuiskosten voor ambtenaren die in verband met een verplaatsing of indiensttreding moeten verhuizen. Zie ook de toelichting bij artikel 15:1:17.
Lid 3
Dit lid is bedoeld om te voorkomen dat een betrokkene niet op de hoogte is van de terugbetalingsverplichting.
Artikel 18:1:3 Tegemoetkoming verhuiskosten (T)
Lid 1
Een werknemer die een dienstwoning betrekt, heeft recht op dezelfde tegemoetkoming in de verhuiskosten als een werknemer die vanwege dienstbelang dient te verhuizen naar een huur- of koopwoning. Zie artikel 15:1:18.
Artikel 18:1:5 Tegemoetkoming verhuiskosten (T)
Lid 1
De kosten voor het in- en uitpakken van breekbare zaken worden vergoed; dit is expliciet geregeld. Het inpakken van andere goederen door de transporteur dient door de betrokkene zelf te worden betaald.

De bedragen voor transportkosten en dubbele woonkosten worden vastgesteld op basis van de werkelijk gemaakte kosten. Het maakt niet uit of de dubbele woonkosten betrekking hebben op huishuur, hypotheeklasten of beide.
Het bedrag voor de andere kosten (onderdeel C) beoogt niet kostendekkend te zijn.
De Belastingdienst hanteert maxima voor de bedragen die fiscaal onbelast kunnen worden toegekend.
Lid 2
Wie zelfstandig, dus niet als alleenstaande bij de ouders inwonend, woonruimte bewoont met eigen inboedel en stoffering komt in aanmerking voor de vergoeding. Het is aan te nemen dat een kamerbewoner lagere verhuiskosten maakt dan iemand die een groot huis achterlaat. Daarom is er een differentiatie naar het aantal achter te laten kamers. Dit voorkomt dat de gemeente gaat meebetalen aan de inrichting van een groter huis. De differentiatie naar bezoldiging is gebaseerd op de gedachte dat er tussen de waarde van de inboedel en het inkomen een zekere relatie bestaat.
Lid 3
Bij een verhuizing waarbij beide levenspartners zijn betrokken, wordt voor beide personen de berekeningsbasis vastgesteld. De tegemoetkoming wordt vervolgens toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis. Voor deeltijders wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijdbetrekking (tenzij die deeltijder tevens een andere betrekking heeft die eveneens aanspraak geeft op een vergoeding).
Lid 4
Om te voorkomen dat een betrokkene die geen eigen huishouding voerde, en dus een nieuwe inrichting moet kopen, zich op kosten van de gemeente gaat inrichten, is geregeld dat hij niet voor een vergoeding in aanmerking komt. In bijzondere omstandigheden kan hierop een uitzondering worden gemaakt. Bijvoorbeeld in de situatie dat een werknemer tijdelijk elders wordt geplaatst en dus tijdelijk andere woonruimte moet betrekken.
Artikel 18:1:6 Tegemoetkoming woon- werkverkeer (T)
Lid 1
In principe komen alleen werknemers die verhuisplichtig zijn in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten.
Omdat de reiskosten voor verhuisplichtigen relatief hoog kunnen zijn, is het van belang om in het oog te houden of er wel voldoende inspanningen worden verricht om aan de verhuisverplichting te voldoen. De tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten komt automatisch te vervallen als de werknemer niet binnen twee jaar na het ontstaan van de verhuisverplichting is verhuisd (zie art. 18:1:4). De verplichting om te verhuizen blijft overigens wel bestaan.
Artikel 18:1:7 Vervallen (T)
(Vervallen)
Artikel 18:1:8 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer (T)
Dit artikel regelt een vergoeding voor de betrokkene wiens plaats van tewerkstelling door het bevoegde gezag is aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet per openbaar vervoer is te bereiken of wiens plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen tijden niet per openbaar vervoer is te bereiken. Ondanks het feit dat de betrokkene niet de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, heeft de betrokkene toch op grond van de rechtspositieregeling recht op een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer. De hoogte van deze vergoeding wordt bepaald door het bevoegde gezag en geldt voor de gehele duur van de dienstbetrekking.
Artikel 18:1:9 Pensionkosten (T)
Lid 1
Wat onder redelijk gemaakte pensionkosten verstaan moet worden is niet zonder meer te zeggen; dit zal regionaal en per seizoen kunnen verschillen.
Artikel 18:1:11 Procedure tegemoetkoming verhuiskosten (T)
Het is aan te raden de in dit artikel genoemde termijnen strikt te hanteren: bij overschrijding van de termijnen zal het namelijk niet altijd meer mogelijk zijn de aanvraag respectievelijk de bedragen te toetsen. Vanzelfsprekend dient de werknemer over deze termijnen te worden geïnformeerd. Het niet voldoen aan de voorwaarden leidt tot het vervallen van de aanspraken op vergoeding.
Artikel 18:1:13 Slotbepaling (T)
Dit artikel geeft het college de bevoegdheid om bij wijze van uitzondering van de gestelde regels af te wijken, zowel in individuele gevallen als voor groepen van personen. Bijvoorbeeld bij ingrijpende reorganisaties en daarmee gepaard gaande verplaatsingen kan op grond van dit artikel een aanvullend sociaal beleid gevoerd worden.
19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer
Artikel 19:1 Werkingssfeer (T)
Vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer zijn ambtenaren. Daarom moet het college op grond van artikel 125 van de Ambtenarenwet een rechtspositieregeling voor hen vaststellen. De rechtspositie van de vrijwilligers bij de brandweer wordt in dit hoofdstuk geregeld. De overige hoofdstukken van de CAR/UWO zijn niet van toepassing.
Artikel 19:3 Overleg met vakorganisaties (T)

In artikel 125 van de Ambtenarenwet wordt bepaald dat het bevoegd gezag van een gemeente voorschriften vaststelt over de wijze waarop met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheidspersoneel overleg wordt gepleegd. Dit artikel is een uitwerking van die bepaling.
Artikel 19:6 Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst (T)
Een vrijwilliger kan in vaste of in tijdelijke dienst aangesteld worden. Een tijdelijke aanstelling kan alleen bij wijze van proef, dus om te beoordelen of de vrijwilliger goed functioneert en geschikt is voor de brandweerdienst. Een aanstelling op proef ligt vooral voor de hand als de vrijwilliger nog in opleiding is. De tijdelijke aanstelling wordt altijd aangegaan voor een van te voren omschreven periode. Deze periode wordt vermeld in de aanstelling. Een eerste tijdelijke aanstelling kan verleend worden voor ten hoogste twee jaren.
Uitgangspunt is dat in die periode bekeken wordt of de vrijwilliger in aanmerking kan komen voor een vaste aanstelling, is dat niet het geval dan eindigt het dienstverband. Na afloop van de eerste tijdelijke aanstelling kan er ook nog onduidelijkheid zijn over het functioneren van de vrijwilliger; bijvoorbeeld omdat de vrijwilliger lange tijd ziek is geweest. Daarom is het mogelijk om in bijzondere situaties een tweede tijdelijke aanstelling te verlenen. De maximale termijn voor een tijdelijke proefaanstelling is drie jaar en er kunnen maximaal twee tijdelijke aanstellingen verleend worden.
Artikel 19:7 Voorwaarden voor aanstelling (T)
Het Besluit brandweerpersoneel stelt een aantal eisen aan de vrijwilliger. Een belangrijke voorwaarde is dat de vrijwilliger blijkens een geneeskundig onderzoek in staat geacht kan worden de op te dragen werkzaamheden naar behoren te verrichten. Dit betekent dat een vrijwilliger voordat hij aangesteld kan worden een keuring moet ondergaan. Daarna wordt de vrijwilliger periodiek gekeurd.
Artikel 19:7a Vervallen (T)
(Vervallen)
Artikel 19:9 Bevordering (T)
Het Besluit brandweerpersoneel stelt opleidingseisen aan de verschillende rangen. Bevordering naar een volgende rang kan alleen plaatsvinden indien de vrijwilliger het daarvoor benodigde diploma heeft behaald. Het is overigens niet zo dat het behalen van een diploma recht geeft op bevordering; hierover beslist het college. Dit artikel beoogt niet in te grijpen in lokale aanstellings- en bevorderingsbesluiten.
Artikel 19:10 Vervallen (T)
(Vervallen)
Artikel 19:12 Informatie aan hoofdwerkgever (T)
De meeste vrijwilligers hebben een baan in loondienst. Om als vrijwilliger goed inzetbaar te zijn is het van belang dat de hoofdwerkgever medewerking hieraan verleent. Het kan immers voorkomen dat een vrijwilliger onder werktijd werkzaamheden voor de brandweer moet verrichten. Ook dienen zowel de gemeente als de hoofdwerkgever bij het vaststellen van de werktijden rekening te houden met de Arbeidstijdenwet; de werkzaamheden voor de brandweer worden namelijk meegeteld als arbeidstijd in het kader van de Arbeidstijdenwet.
De vrijwilliger moet de gemeente informatie geven over zijn hoofdwerkgever die er, onder meer, toe strekt dat de gemeente in contact kan komen met de hoofdwerkgever. De vrijwilliger heeft daarnaast de plicht om zijn hoofdwerkgever te informeren over een aantal praktische zaken die bij het vrijwilligerschap horen.
Artikel 19:13 Vergoeding (T)
Voor een zeer beperkte groep vrijwilligers geldt een aangepaste vergoedingentabel. De aangepaste tabel geldt voor de zeer beperkte categorie vrijwilligers bij de brandweer voor wie de vergoedingen tot het inkomen in de zin van het Pensioenreglement worden gerekend. Het gaat hierbij om personen die vóór 1 januari 1980 een aanstelling hadden als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. Onder bepaalde voorwaarden vielen zij onder de werking van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABP). Op 1 januari 1980 is de regeling op dit punt gewijzigd en zijn vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer uitgesloten van het ambtenaarschap in de zin van de ABP. Bij de wijziging in 1980 is een overgangsmaatregel getroffen. Deze hield in dat vrijwilligers die op 31 december 1979 al ambtenaar waren, het ambtenaarschap behielden zolang zij in dezelfde dienstverhouding werkzaam bleven. Op grond van deze overgangsbepaling zijn er nu nog vrijwilligers bij de brandweer die overheidswerknemer zijn en pensioen opbouwen bij het ABP.
Degenen die na 1 januari 1980 zijn aangesteld, zijn per definitie geen ABP-deelnemer. Voor hen is deze aparte vergoedingentabel niet van belang, maar geldt de reguliere vergoedingentabel.
Artikel 19:15 Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden (T)
In deze paragraaf worden de vergoedingen geregeld. De vergoeding valt uiteen in een jaarvergoeding en een aantal vergoedingen per activiteit. De hoogte van de vergoeding verschilt per functie en per activiteit.
De onkostenvergoeding is bedoeld voor de vergoeding van de reiskosten van de vrijwilligers.
Artikel 19:16 Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening (T)
De onkostenvergoeding is bedoeld voor de vergoeding van de reiskosten van de vrijwilligers.
Artikel 19:17 Vergoeding voor langdurige aanwezigheid (T)
De vergoeding voor langdurige aanwezigheid is bedoeld voor activiteiten die een groot tijdsbeslag leggen op de agenda van de vrijwilliger of waarvoor de vrijwilliger verlof moet opnemen in zijn hoofdbetrekking. Als voorbeeld kan dienen het deelnemen aan oefeningen in het buitenland; dit neemt

vaak meerdere dagen in beslag. Als de vrijwilliger recht heeft op de langdurigheidstoeslag komt deze in de plaats van de vergoeding uit kolom twee, de vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden.
De vrijwilliger ontvangt een vergoeding voor langdurige aanwezigheid wanneer hij vijf uur of langer ingezet wordt. De vergoeding geldt voor alle uren van de inzet; duurt de inzet bijvoorbeeld zes uur dan ontvangt de vrijwilliger over alle zes uren de vergoeding voor langdurige aanwezigheid. De vergoeding wordt alleen verstrekt over die uren waarin daadwerkelijk geoefend wordt of een cursus gevolgd wordt; de reistijd bijvoorbeeld telt dus niet mee voor de berekening van de vijf uren en over deze tijd wordt ook geen vergoeding verstrekt. De vergoeding voor langdurige aanwezigheid is evenmin bedoeld als vergoeding voor kazerneringsdiensten. Wanneer een gemeente werkt met kazerneringsdiensten voor vrijwilligers dan moet hiervoor op grond van artikel 19:19 lokaal een vergoedingsregeling vastgesteld worden.
Artikel 19:18 Consignatievergoeding (T)
Deze vergoeding wordt alleen verstrekt wanneer een vrijwilliger zich buiten de kazerne ter beschikking moet houden om opgeroepen te worden.
Artikel 19:19 Kazerneringsdienst (T)
LOGA-partijen hebben in het onderhandelingsakkoord over de vrijwilligers bij de brandweer, d.d. 15 mei 2009, afgesproken dat onderzoek verricht zal worden naar de in het land gebruikte bedrijfsvoeringsmodellen voor de inzet van brandweervrijwilligers. Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek treden LOGA-partijen opnieuw met elkaar in overleg over de rechtspositie van de vrijwilliger. De mogelijkheid om lokaal een regeling te treffen over vergoeding van kazerneringsdiensten is daardoor van tijdelijke aard.
Artikel 19:22 Gratificatie (T)
Het toekennen van een gratificatie is alleen mogelijk als hiertoe lokaal een regeling is opgesteld. Deze regeling moet specifiek betrekking hebben op vrijwilligers bij de brandweer.
De lokale regeling over gratificaties en andere vormen van flexibele beloning is niet van toepassing op de vrijwilligers.
Artikel 19:23 Fiscaal aantrekkelijke regelingen (T)
Artikel 4a:3 van de CAR/UWO maakt het mogelijk om een lokale regeling te treffen met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen. Als een gemeente een dergelijke regeling heeft dan mag de vrijwilliger hier ook gebruik van maken. Of de vrijwilliger ook daadwerkelijk fiscaal voordeel geniet hangt van individuele factoren en of de vrijwilliger voldoet aan de eisen die de fiscus stelt aan gebruikmaking van de regeling. Het openstellen van deze regelingen voor vrijwilligers betekent dus niet automatisch dat de vrijwilliger hier ook gebruik van kan maken.
De voorwaarden die in de lokale regeling gesteld zijn ten aanzien van deelname zijn van overeenkomstige toepassing op de vrijwilliger. Biedt de lokale regeling ook andere aanspraken dan alleen de mogelijkheid van gebruikmaking van fiscaal gunstige voorzieningen, dan zijn deze andere aanspraken niet van toepassing op de vrijwilliger. Dit artikel voorziet enkel in de mogelijkheid om de vrijwilliger de mogelijkheid te geven om binnen de fiscale randvoorwaarden gebruik te maken van fiscaal gunstige regelingen.
Artikel 19:25 Ongevallenverzekering (T)
Het college is verplicht om een ongevallenverzekering voor de vrijwilliger af te sluiten. Deze verzekering voorziet in een financiële uitkering wanneer de vrijwilliger overlijdt of tijdelijk of blijvend arbeidsongeschikt raakt als gevolg van een ongeval tijdens de brandweerdienst. Een goede informatievoorziening over de inhoud van de verzekering is van groot belang; daarom heeft de werkgever de plicht om de vrijwilliger bij indiensttreding te informeren en relevante wijzigingen te melden.
Artikel 19:26 Vergoeding geneeskundige kosten (T)
De medische kosten van een vrijwilliger zullen grotendeels vergoed worden door de zorgverzekeraar. Een deel van de kosten kan echter voor rekening blijven van de vrijwilliger; de ongevallen verzekering biedt hiervoor een voorziening.
Artikel 19:27 Verzekering zelfstandig ondernemers (T)
De gevolgen van een dienstongeval zijn voor vrijwilligers die zelfstandig ondernemer zijn vaak groter dan voor vrijwilligers in loondienst. De vrijwilliger in loondienst heeft vanuit zijn hoofdbetrekking immers recht op loondoorbetaling gedurende twee jaar. Voor de zelfstandig ondernemer is dit afhankelijk van de verzekering die hij zelf tegen arbeidsongeschiktheid heeft afgesloten. Om die reden geven LOGA-partijen gemeenten het advies om een aanvullende verzekering af te sluiten. Deze aanvullende verzekering is echter niet verplicht.
Artikel 19:28 Schade aan kleding en uitrusting (T)
Als de vrijwilliger schade lijdt als gevolg van zijn werkzaamheden wordt dit in onder voorwaarden vergoed door het college. Dit artikel beperkt zich tot de schade aan kleding en uitrusting en schade aan het voertuig waarmee de vrijwilliger een dienstreis maakt. Voor de duidelijkheid wordt opgemerkt dat de vrijwilliger voorafgaand toestemming nodig heeft van het college om bij een dienstreis gebruik te maken van de eigen auto. Bij het bepalen van de hoogte van de schadevergoeding mag de werkgever rekening houden met normale slijtage. Het is niet de bedoeling dat de medewerker een onrechtvaardig voordeel geniet door standaard de schade te vergoeden op basis van de nieuwwaarde van een goed.
Artikel 19:29 Zwangerschap(T)

De werkgever is wettelijk verplicht om ervoor te zorgen dat een vrouw veilig en gezond kan werken tijdens de zwangerschap; hierover zijn regels vastgelegd in wet- en regelgeving over arbeidsomstandigheden en arbeidstijden. De eisen die aan de werkgever gesteld worden, in combinatie met de aard van het brandweerwerk zijn van dien aard dat ervoor gekozen is om zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven uit de repressieve brandweerdienst te halen. Dit geldt ook voor vrouwen die korter dan zes maanden geleden zijn bevallen. Deelname aan brandweeroefeningen is alleen toegestaan nadat voorafgaand overleg is geweest met de bedrijfsarts en toestemming verleend is. Om deze regeling goed uit te kunnen voeren is het belangrijk dat een vrouwelijke vrijwilliger in een zo vroeg mogelijk stadium haar zwangerschap meldt.

Artikel 19:30 Beschikbaarheid van de vrijwilliger (T)

De organisatie van de vrijwillige brandweer verschilt per korps. Veel korpsen werken met het vrije instroomprofiel, anderen werken met consignatie- of kazerneringsdiensten voor vrijwilligers. In alle gevallen is het van belang dat de vrijwilliger voldoende beschikbaar is voor de brandweerdienst en dat de korpsleiding ervan op de hoogte is wie wel en wie niet beschikbaar is.

Artikel 19:31 Verplichtingen (T)

Dit artikel legt een verband met de plichten die een vrijwilliger heeft op grond van zijn aanstelling. Het biedt de grondslag om een disciplinaire maatregel op te leggen wegens plichtsverzuim.

Artikel 19:32 Eed of belofte (T)

Sinds maart 2006 is de overheidswerkgever wettelijk verplicht om nieuw aan te stellen personeel een ambtseed- of belofte af te nemen. Dit is een van de middelen om bewuster om te gaan met integriteit.

Artikel 19:33 Verboden (T)

Overtreding van deze artikelen levert plichtsverzuim op; dit kan leiden tot een disciplinaire straf. Bij persoonlijk gebruik van goederen van de gemeente kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het gebruik van een brandweervoertuig voor een privéverhuizing.

Artikel 19:34 Gebruik van motorrijtuig (T)

Gebruik van de eigen auto voor dienstreizen is alleen toegestaan wanneer het college daarvoor toestemming heeft verleend. Indien de vrijwilliger zonder toestemming van het college toch de eigen auto gebruikt dan zal ingeval van eventuele schade het college niet gehouden zijn tot vergoeding daarvan. Het al dan niet verlenen van toestemming is niet van invloed op de aansprakelijkheid van het college jegens derden ex artikel 6:170 van het Burgerlijk Wetboek. Dit artikel stelt dat de werkgever aansprakelijk is voor schade die aan een derde wordt toegebracht door één van de werknemers.

Artikel 19:35 Kledingvoorschrift (T)

Vrijwilligers dragen dezelfde uniformen en onderscheidingstekenen als de beroepsbrandweerlieden. De bij de rangen behorende onderscheidingstekenen zijn te vinden in de Regeling uniformkleding en onderscheidingstekenen rijksbrandweerpersoneel.

Grondslag voor deze regeling is Artikel 65, eerste lid, Algemeen Rijksambtenarenreglement. Hierin staat dat de ambtenaar verplicht is de dienstkleding en de onderscheidingstekenen te dragen, voor zover dit door Onze Minister is voorgeschreven.

Artikel 19:39 Disciplinaire straffen (T)

Tijdens de periode van schorsing als disciplinaire straf wordt als regel de vergoeding ingehouden. Het gaat hier om zowel de vaste als de variabele vergoeding.

19a Keuringen brandweerpersoneel

Algemeen (T)

In dit hoofdstuk is de aanstellingskeuring en de periodieke medische keuring voor repressief brandweerpersoneel geregeld.

Artikel 19a:1 Algemeen (T)

Omdat het werk in repressieve dienst bijzondere eisen stelt aan de medische geschiktheid van de medewerker en gevaren met zich mee kan brengen voor de medewerker zelf en voor derden die zijn betrokken bij zijn werkzaamheden, wordt de medewerker in repressieve dienst onderworpen aan een aanstellingskeuring en een periodiek medische keuring. De keuringen zijn verplicht voor medewerkers (beroeps en vrijwilligers) in een functie van manschap a en b of bevelvoerder zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's.

Het college heeft de mogelijkheid andere functies aan te wijzen waarvoor de aanstellingskeuring en periodieke medische keuring wordt verplicht. Uitgangspunt hierbij moet wel zijn dat het uitoefenen van de functie belastend is voor de gezondheid van de medewerker, danwel risico's voor derden met zich meebrengt. Hierbij dient de Wet op de medische keuringen in acht te worden genomen.

Artikel 19a:2 Aanstellingskeuring (T)

Al het brandweerpersoneel dat in dienst treedt in een functie van manschap A en B of bevelvoerder moet gekeurd worden. Dit zijn de functies binnen de brandweer waarbij aan medewerkers bijzondere eisen aan de medische geschiktheid worden gesteld. Dit geldt zowel voor beroepspersoneel als voor vrijwilligers. Lokaal kan worden vastgesteld bij welke andere functies ook gekeurd moet worden. Hierbij moet rekening worden gehouden met de Wet op de medische keuringen. Deze staat een aanstellingskeuring alleen toe als aan de vervulling van de functie, waarop de aanstelling betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van degene die gekeurd wordt en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.

De inhoud van de aanstellingskeuring is vastgelegd in bijlage VIIa van de CAR. Deze aanstellingskeuring is in opdracht van het LOGA door het Coronel instituut ontwikkeld.
Artikel 19a:3 Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (T)
Lid 1
Vanwege bescherming van de gezondheid en veiligheid van de brandweermedewerker en vanwege de bescherming van de gezondheid en veiligheid van derden bij de uitvoering van de arbeid is het noodzakelijk om de medische geschiktheid van de medewerker ook na aanstelling te blijven toetsen. Daarom zijn regels gesteld over het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO). Uit het PPMO volgt een oordeel over de medische geschiktheid van de medewerker voor de uitoefening van zijn functie. Het PPMO geeft daarnaast een prognose over de belastbaarheid van de medewerker in de nabije toekomst.
Het LOGA heeft een model gemaakt over het rechtspositioneel kader bij de keuringen. Hierin staan de rechten en plichten van de werkgever en de medewerker bij de keuring. Dit model is onder meer te vinden op vng.nl.
Lid 2
De inhoud van het PPMO is ontwikkeld door het Coronel Instituut in samenwerking met de sociale partners en mensen uit de brandweerbranche. Het PPMO geeft inzicht in de ontwikkeling van de belastbaarheid. Met de keuring is beoogd in te schatten of de medewerker voldoet aan de bijzondere eisen aan medische geschiktheid die de functie vereist. Dit ter bescherming van de gezondheid van de medewerker en ter bescherming van derden die betrokken zijn bij het werk van de medewerkers.
Als uit het PPMO blijkt dat de medewerker nu of op termijn zijn werkzaamheden niet meer kan uitvoeren dan ondernemen de werkgever en de medewerker gezamenlijk actie. Doel hierbij is de medewerker klaar te stomen voor een andere functie. Het LOGA zal in overleg met de NVBR een handreiking maken over hoe omgegaan kan worden met keuringresultaten en welke stappen er genomen kunnen worden. Naar verwachting is deze handreiking in het voorjaar van 2011 gereed.
Lid 3 en 4
De frequentie van het PPMO is gekoppeld aan de leeftijd van de medewerker. Bij indiensttreding wordt het PPMO afgenomen als nulmeting. Vervolgens wordt iedere medewerker die jonger is dan 40 jaar eenmaal per 4 jaar getest. Medewerkers tussen de 40 en 50 jaar, eens per twee jaar en medewerkers ouder dan 50 worden ieder jaar getest. Met deze frequentie is aangesloten bij het oude besluit brandweerpersoneel en dus bij de frequenties van de oude medische testen.
Lid 6
Oefenen is ook onderdeel van de taken van een medewerker. Bij de beoordeling van welke taken de medewerker wordt vrijgesteld moet dus ook worden vastgesteld in hoeverre de medewerker nog kan meedoen aan de oefening.
Artikel 19a:4 Fysieke test (T)
De functie van manschap a en b en bevelvoerder stelt bijzondere eisen aan de fysieke conditie van de medewerker. Jaarlijks wordt de fysieke conditie daarom getoetst. De functiespecifieke test van het PPMO kan hiervoor gebruikt worden.
19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie
Artikel 19b:1 Werkingssfeer (T)
Alle genoemde functies, zonder onderscheid in junior of senior, behoren tot de doelgroep van dit hoofdstuk.
Artikel 19b:2 Begripsbepaling (T)
Een instelling kan zowel kunsteducatie aanbieden als ondersteuning hierbij leveren. Ook een combinatie van het aanbieden en het leveren van ondersteuning is mogelijk.
Artikel 19b:5 Verdeling van werkzaamheden (T)
De werkgever moet een regeling vaststellen waarin per discipline de verhouding wordt vastgesteld van de verschillende soorten werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren. Het sjabloon, opgenomen in bijlage IVa, waarin de werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren worden opgesomd, is het handvat voor de lokale regeling. Aan de hand van kenmerken van de instelling en de discipline worden onderdelen uit het sjabloon opgenomen in de lokale regeling.
Zo zal in instellingen die uit meerdere vestigingen bestaan de reistijd die nodig is om tussen de verschillende vestigingen te reizen van invloed zijn op de verhouding lesgebonden en niet-lesgebonden uren. Wanneer bepaalde werkzaamheden worden verricht op verschillende locaties zullen meer niet-lesgebonden uren nodig zijn dan wanneer dezelfde werkzaamheden op één locatie worden uitgevoerd.
In de regeling kan per discipline een afwijking op de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren worden opgenomen. De voorwaarden voor deze afwijking, die ook in de regeling zijn opgenomen, bepalen welke verhouding voor de individuele ambtenaar geldt.
Voorbeeld:
Voor de discipline gitaardocent is in de lokale regeling vastgelegd dat de standaardverhouding X% lesgebonden uren en Y% niet-lesgebonden uren is. Als afwijking is in de regeling opgenomen dat een gitaardocent met minder dan 3 jaar ervaring 5% meer niet-lesgebonden uren krijgt voor de voorbereiding van lessen. Voor hem geldt dan een verhouding van X – 5% lesgebonden uren en Y + 5% niet-lesgebonden uren.
Lid 3

Het college stelt de regeling vast. Maar het college doet dat niet voordat er via open en reëel overleg overeenstemming over is bereikt tussen de werkgever en de OR. Wanneer een van de partijen vindt dat het overleg over deze lokale regeling niet juist heeft plaatsgevonden, legt het college de regeling op basis van de WOR ter instemming voor aan de OR.
Artikel 19b:8 Uitloopbedragen (T)
Lid 1
De uitloopbedragen gelden voor alle ambtenaren in de kunsteducatie en zijn erop gericht om wat langer financieel perspectief te bieden.
Lid 2
Voorbeeld
De heer Van de Wel heeft op 1 augustus 2009 zijn periodieke verhoging gehad naar periodiek 15 van schaal 8 (dit is de maximumperiodiek). De eerstvolgende verhoging naar uitloopbedrag 1 van schaal 8 vindt pas na 2 jaar plaats: per 1 augustus 2011.
Artikel 19b:9 Recht op toelage onregelmatige dienst (T)
Het werken op onregelmatige tijden (de tijden buiten de reguliere kantoortijden) is gebruikelijk in de kunsteducatie. Voor het werken op zondag wordt een toelage onregelmatige dienst verstrekt.
Lid 2 en 4
Hoofdregel is dat de compensatie voor het werken op zondag wordt verstrekt in de vorm van extra vrije tijd. Mochten zowel het college als de ambtenaar dat wensen dan kan de compensatie ook in geld in plaats van vrije tijd worden verleend.
Lid 3
De extra vrije tijd die de ambtenaar krijgt voor het werken op zondag, wordt niet, zoals bij vakantie-uren het geval is, ingeroosterd in de verplicht vrije periode conform artikel 19b:11, lid 1. Deze extra vrije tijd wordt op verzoek van de ambtenaar verleend. Dit verzoek dient te worden getoetst aan de algemene regels over de duur van de vakantie van artikel 6:2:1, eerste lid.
Artikel 19b:10 t/m 19b:15 Algemene toelichting op paragraaf 3 (T)
Ambtenaren die onder de werking van dit hoofdstuk vallen, hebben meer vrij dan een reguliere gemeenteambtenaar. Dit resulteert in een lager aantal te werken uur per jaar. Een reguliere ambtenaar werkt 1.677,6 uur per jaar op basis van een fulltime betrekking (1.836 uur -/- 158,4 vakantie-uren). Een ambtenaar die onder de werking van dit hoofdstuk valt, werkt 1656 uur per jaar.
Deze 1656 uur per jaar komen als volgt tot stand:
- een volledige betrekking bedraagt 1836 uur per jaar
- aftrek van het standaard aantal vakantie-uren van 158,4 uur per jaar
- aftrek van extra vakantie-uren van 21,6 uur per jaar.
  Hier wordt gefaseerd naar toe gewerkt (zie artikel 19b:13).

De extra vakantie-uren van 21,6 uur per jaar worden toegekend omdat cursorisch onderwijs in de sector met zich meebrengt dat het onderwijzend personeel beperkter is in de vakantieopname dan reguliere gemeenteambtenaren. Voorwaarde voor het krijgen van deze extra vakantie-uren is dat voor de ambtenaar:
- een deel van het jaar is aangemerkt als verplichte vakantieperiode, of
- een deel van het jaar geen vakantie kan worden opgenomen door toewijzing van lessen/cursussen.
  Deze 21,6 uur geldt voor fulltimers. Voor parttimers is dat naar rato. Wanneer een ambtenaar voldoet aan bovenstaande voorwaarden is de totale hoeveelheid vakantieverlof 180 uur per jaar (158,4 + 21,6).

Hoewel kortdurend cursorisch onderwijs in opkomst is, komt langlopend cursorisch onderwijs nog steeds erg veel voor. Bij het vaststellen van de perioden voor langlopend cursorisch onderwijs houdt de werkgever rekening met 12 lokale schoolvakantieweken, waarvan de ambtenaar zich gedurende 1 week beschikbaar moet houden voor werkzaamheden van organisatorische aard. Onderwijzend personeel heeft daarom vakantie in de perioden dat er geen cursorisch onderwijs is ingepland. Dit betekent dat onderwijzend personeel verplicht vrij is in de 12 lokaal vastgestelde vakantieweken. Hiervan kan worden afgeweken:
- met instemming van de ondernemingsraad of
- na overeenstemming daarover tussen de werkgever en de individuele ambtenaar.

De te werken uren moeten worden verdeeld over het jaar, afhankelijk van het aantal verplicht vrije weken, dat lokaal is vastgesteld. Hieronder wordt in een aantal voorbeelden toegelicht hoe de feitelijke arbeidsduur per week bepaald wordt. Overigens hoeft de instelling niet voor alle ambtenaren die werkzaam zijn binnen de instelling dezelfde verdeling te hanteren. Het is mogelijk dat voor een deel van het personeel alle vakantie-uren opgenomen moeten worden in de 12 verplichte vrije weken terwijl voor een ander deel van het personeel (een deel van) de vakantie-uren vrij opneembaar zijn.
Hieronder volgt een aantal voorbeelden waarbij telkens:
- bij bullet 1 wordt aangegeven hoe men vanuit 1656 uur per jaar komt tot het aantal te werken uren per dag en

- bij bullet 2 wordt aangegeven hoeveel uur verlof de ambtenaar (rekentechnisch) opneemt per verlofdag. Dit is relevant te weten bij samenloopsituaties van verplicht vrije perioden met bijvoorbeeld ziekte, zwangerschaps- of bevallingsverlof en ouderschapsverlof.

Voorbeeld 1:
Een instelling hanteert 12 verplicht vrije weken. Er zijn dan:
- 40 werkweken (52 – 12 verplicht vrije weken) met een feitelijke arbeidsduur van 41,4 uur (1656 / 40) per week. Dit is 8,28 uur per dag.
- 12 weken verplicht vrij waarin de ambtenaar 180 (158,4 + 21,6) / 12 = 15 uur per week = 3 uur per dag verlof opneemt. Per verplicht vrije dag worden dus 3 vakantie-uren ingeleverd.

Voorbeeld 2:
Een instelling hanteert 12 verplicht vrije weken, maar medewerkers moeten 1 week hiervan werkzaamheden voor de instelling verrichten. Er zijn dan:
- 41 werkweken (52 – 11 verplicht vrije weken) met een feitelijke arbeidsduur van 40,39 uur (1656 / 41) per week. Dit is 8,08 uur per dag.
- 11 weken verplicht vrij waarin de ambtenaar 180 (158,4 + 21,6) / 11 = 16,36 uur per week = 3,27 uur per dag verlof opneemt. Per verplicht vrije dag worden dus 3,27 vakantie-uren ingeleverd.

Voorbeeld 3 (bij artikel 19b:10 lid 2):
Een instelling kiest met instemming van de OR of in overeenstemming met de individuele ambtenaar voor een combinatie van verplicht vrije periodes met vrij opneembare vakantie-uren. De instelling kiest voor 1 week vrij opneembare vakantie en 6 verplicht vrije weken. Er zijn dan:
- 45 werkweken (52 – 7 vrije weken) met een feitelijke arbeidsduur van 36,8 uur (1656 / 45) per week. Dit is 7,36 uur per dag.
- 6 weken verplicht vrij + 1 week vrij opneembaar vakantie waarin de ambtenaar (180 (158,4 + 21,6) / 7 = 25,71 uur per week = 5,14 uur per dag verlof opneemt. Per verplicht vrije dag en vrij opneembare dag worden dus 5,14 vakantie-uren ingeleverd.

Artikel 19b:12 Vaststellen van het rooster (T)
Lid 2
De werkgever maakt zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen 2 maanden na ingang van het cursusjaar, een rooster van de in dat cursusjaar te werken uren.
Lid 3
Als een geplande cursus niet doorgaat, moet de werkgever bekijken of een nieuw rooster moet worden gemaakt. Op die manier wordt voorkomen dat een ambtenaar, van wie een cursus niet doorgaat, aan het eind van een cursusjaar nog veel uren extra moet werken om het voorgeschreven aantal te werken uren per jaar te behalen.
Artikel 19b:13 Overgangsrecht (T)
Afgesproken is dat het aantal daadwerkelijk te werken uren 1656 uur per jaar bedraagt op basis van een volledige betrekking. Deze 1656 uur komt als volgt tot stand:
- een volledige betrekking bedraagt 1836 uur per jaar
- aftrek van het standaard vakantieverlof van 158,4 uur per jaar
- aftrek van extra vakantieverlof van 21,6 uur per jaar.

Omdat ambtenaren in veel instellingen tot 1 januari 2009 een lager aantal te werken uren per jaar kennen is overgangsrecht overeengekomen. Het overgangsrecht houdt in dat de ambtenaar vanaf 1 januari 2009 elk jaar 72 uur meer gaat werken totdat men het te werken aantal uren van 1656 bereikt. Voor instellingen die minder dan 72 uur van de 1656 uur af zitten, wordt het aantal te werken uren verhoogd tot 1656 uur.
Voorbeeld:
In instelling A werkt het onderwijzend personeel momenteel na aftrek van het standaard aantal vakantie-uren 1440 uren per jaar. De werkgever van deze instelling werkt in stappen van 72 uur per jaar toe naar 1656 werkuren per jaar:
- per 1 januari 2009: 1440 + 72 = 1512 uur per jaar werken;
- per 1 januari 2010: 1512 + 72 = 1584 uur per jaar werken;
- per 1 januari 2011: 1584 + 72 = 1656 uur per jaar werken.

Lid 2
Indien tijdens de overgangsfase nieuwe ambtenaren worden aangesteld, geldt voor deze nieuwe ambtenaren het aantal te werken uur zoals op dat moment geldt voor de al in dienst zijnde ambtenaren. Het aantal te werken uren van deze nieuwe ambtenaren wordt vervolgens op gelijke wijze verhoogd als bij de in dienst zijnde ambtenaren.
Voorbeeld:
In instelling A (dezelfde instelling als in het vorige voorbeeld) wordt op 1 januari 2010 een nieuwe ambtenaar aangesteld. Deze ambtenaar met een volledige betrekking werkt in 2010 1584 uur. Vanaf 1 januari 2011 werkt deze ambtenaar 1656 uur per jaar.

Artikel 19b:14 Ontslagbescherming tijdens overgangstermijn (T)
Bij het verhogen van het aantal te werken uren per jaar geldt tot 2012 een ontslagverbod als er te weinig werk voorhanden is om de meer te werken uren per jaar in te vullen. Het ontslagverbod geldt alleen als de verhoging van het aantal te werken uren uitsluitend oorzaak is voor overtolligheid. Ontslag op een andere grond wel is geoorloofd.
Artikel 19b:15 Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met een verplicht vrije periode (T)
Lid 1
Conform artikel 19b:11, eerste lid, kan een ambtenaar een verplicht vrije periode worden opgelegd in bepaalde weken van het jaar. Die verplichte vrije periode kan samenlopen met een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Daarnaast wordt deze ambtenaar geacht in die verplicht vrije periode vakantie te genieten. Omdat er slechts sprake kan zijn van één verlofvorm tegelijkertijd en in dit geval zwangerschaps- en bevallingsverlof voorgaat op vakantie, geniet de ambtenaar geen vakantie in die verplichte vrije periode. Dit artikel regelt dat de ambtenaar bij deze samenloop een compensatie krijgt voor de niet genoten vakantie-uren tot 144 uur (het geldende minimum volgens de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen van 6 april 2006 (C-124/05)). Het aantal vakantie-uren dat gecompenseerd wordt, is afhankelijk van de feitelijke arbeidsduur in de verplicht vrije periode (zie artikel 19b:10, lid 2 en de toelichting op paragraaf 3).
Voorbeeld 1:
Een fulltime ambtenaar gaat eind 2009 3 weken voorafgaand aan de jaarwisseling met zwangerschaps- of bevallingsverlof. Haar verlof duurt tot en met week 13 van 2010.
De instelling werkt met 12 verplicht vrije weken per jaar, waarvan

- de laatste week van 2009 vrij is in verband met de kerstvakantie,
- de eerste anderhalve week (8 werkdagen) van 2010 vrij is in verband met de kerstvakantie en
- week 8 van 2010 vrij is in verband met de voorjaarsvakantie.

Het vaststellen van 12 verplicht vrije weken per jaar. Hierdoor zijn de 180 vakantie-uren verspreid over 12 weken, zijnde 60 (werk)dagen. Per (werk)dag in de verplicht vrije periode genieten medewerkers dus 3 uur vakantie.
Berekening 2009
In 2009 loopt de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof dus samen met 1 week verplicht vrij. Betrokkene geniet 11 van de 12 verplicht vrije weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. In 11 verplicht vrije weken geniet betrokkene wel vakantie met een totale omvang van 11 x 5 x 3 = 165 uren. Omdat dit aantal hoger is dan 144 uur per jaar, krijgt betrokkene in 2009 geen compensatie.
Berekening 2010
In 2010 loopt de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof dus samen met 2 en een halve week (13 werkdagen) verplicht vrij.
Betrokkene geniet op 13 werkdagen van de 12 verplicht vrije weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. In 9 weken en 2 dagen verplicht vrij geniet betrokkene wel vakantie met een totale omvang van (9 x 5 + 2) x 3 = 141 uren. Het aantal vakantie-uren dat gecompenseerd wordt is daarom gelijk aan 144 – 141 = 3 uur.
Voorbeeld 2:
Een fulltime ambtenaar is zwanger in 2013. Voor haar zijn 12 verplicht vrije weken vastgesteld. De periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof loopt samen met 5 weken verplicht vrij in de zomer.
De 180 vakantie-uren zijn verspreid over 12 weken, zijnde 60 (werk)dagen. Per (werk)dag in de verplicht vrije periode geniet men dus 3 uur vakantie.
Betrokkene geniet 5 van de 12 verplicht vrije weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. In 7 verplicht vrije weken geniet betrokkene wel vakantie met een totale omvang van 7 x 5 x 3 = 105 uren. Het aantal vakantie-uren dat gecompenseerd wordt is daarom gelijk aan 144 – 105 = 39 uur.
Lid 3
De vakantie-uren die de ambtenaar gecompenseerd krijgt, worden niet, zoals bij de normale vakantie-uren het geval is, ingeroosterd in de verplicht vrije periode conform artikel 19b:11, lid 1. De gecompenseerde vakantie-uren worden op verzoek van de ambtenaar verleend. Dit verzoek dient te worden getoetst aan de algemene regels over de duur van de vakantie van artikel 6:2:1, eerste lid.
Voorbeeld:
De ambtenaar uit het voorbeeld bij het eerste lid krijgt 39 uur gecompenseerd. Omdat deze ambtenaar in de te werken weken een arbeidsduur heeft van 41,4 uur per week, kan deze ambtenaar 39 / 41,4 uur = 0,94 weken vakantie opnemen.
NOTA BENE Samenloop ziekte met een verplicht vrije periode Bij samenloop tussen een verplicht vrije periode en ziekte geldt dezelfde uitvoering als hiervoor is aangegeven, echter zonder het maximum van 144 uur. De ambtenaar krijgt dus alle wegens ziekte niet genoten vakantie-uren gecompenseerd. Dit is gelijk aan de regeling voor de reguliere ambtenaar.
Artikel 19b:16 t/m 19b:19 Toelichting paragraaf 4 (T)
Reorganisatieontslag kan verschillende redenen hebben. Een van de redenen is dat uit de actie van het college als bedoeld in artikel 19b:16 blijkt dat er in het lopende cursusjaar minder ambtenaren met een bepaalde functie nodig zijn voor het aantal cursussen en overige werkzaamheden binnen de instelling dan de totale aanstellingsomvang van deze ambtenaren met dezelfde functie. In dat geval kan (deel-

tijd)ontslag worden aangezegd op grond van artikel 8:3. Een andere reden kan zijn dat er door vermindering van subsidie minder arbeidsplaatsen mogelijk zijn.
In deze paragraaf wordt geregeld welke rechten gelden bij reorganisatieontslag.
Artikel 19b:17 Reorganisatieontslag en ontslagvolgorde (T)
In navolging op de CAO-afspraak 2005-2007 voor reguliere gemeenteambtenaren zijn partijen overeengekomen de vaststelling van de ontslagvolgorde bij reorganisaties ook over te laten aan het lokale overleg.
Mocht het lokale overleg nog niet tot een ontslagvolgorde zijn gekomen voor ambtenaren in de instelling, dan geldt een ontslagvolgorde die achtereenvolgens uitgaat van de drie genoemde criteria.
Onderdeel c
Het afspiegelingsbeginsel in combinatie met het anciënniteitsbeginsel houdt in dat medewerkers die het kortst in dienst zijn per leeftijdsgroep het eerst voor ontslag in aanmerking komen. Bij het bepalen van het aantal medewerkers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht, wordt getracht om de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers in elk van de leeftijdsgroepen gelijk te houden.
Lid 4
Het achtereenvolgens hanteren van de in lid 2 genoemde criteria kan in sommige gevallen onredelijk zijn. In uitzonderlijke gevallen kan het college afwijken van deze ontslagvolgorde. Dit is het geval als een bepaalde ambtenaar beschikt over zodanige kennis of bekwaamheden, dat zijn ontslag voor het functioneren van de instelling bezwaarlijk is. Zo kan het college bijvoorbeeld beslissen dat een pianoleraar die als tweede bevoegdheid harp heeft, niet ontslagen wordt ook al komt hij voor ontslag in aanmerking bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel. De kwalificatie van deze docent, dat hij ook harplessen kan geven, maakt hem uniek voor de instelling.
Artikel 19b:18 Reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van de formele arbeidsduur (T)
Dit artikel regelt de afwijkingen en de rechten voor onderwijzend personeel in de kunstzinnige vorming in geval van reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur. De reden van de afwijking is dat LOGA-partijen vinden dat de langdurige verplichtingen voor zowel werkgever als medewerker van hoofdstuk 10d niet in verhouding staan tot het geringe verlies van arbeidsuren voor de medewerker. Daarom hebben LOGA-partijen besloten dat hoofdstuk 10d in zijn geheel niet van toepassing is.
Net als voor ambtenaren in de kunstzinnige vorming die voor 5 uur of meer of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor de helft of meer van hun oorspronkelijke arbeidsduur ontslagen worden, geldt voor deze medewerkers bij ontslag op grond van artikel 8:3 de ontslagvolgorde uit het vooraf vastgesteld plan. Zolang dat plan nog niet is opgesteld, geldt ook voor hen de ontslagvolgorde die als vangnetbepaling in artikel 19b:17 is opgenomen.
Los van wat individueel wordt afgesproken, geldt voor deze ambtenaren een opzegtermijn van 3 maanden, waarbinnen zorgvuldig onderzoek plaatsvindt om te beoordelen of de ambtenaar binnen de openbare dienst van de gemeente andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen zijn. Ontslag kan ook plaatsvinden als de ambtenaar deze werkzaamheden weigert te aanvaarden.
Overigens kunnen ambtenaren met klein reorganisatieontslag als bedoeld in dit artikel in plaats van de bovenwettelijke uitkeringen uit hoofdstuk 10d recht hebben op de garantie-uitkering KV van artikel 19b:19.
Lid 2
De ontslagvolgorde uit het vooraf vastgesteld plan, of als dat nog niet bestaat, de ontslagvolgorde uit artikel 19b:17 is van toepassing op de ambtenaar. Al het andere uit het vooraf vastgesteld plan geldt voor deze ambtenaren niet, tenzij voor deze ambtenaren op individueel niveau nadere afspraken worden gemaakt.
Artikel 19b:19 Garantie-uitkering KV (T)
Lid 9
Onderdeel a
Dit onderdeel heeft onder meer betrekking op het recht op een werkloosheidsuitkering dat kan ontstaan indien de ambtenaar

- minder dan 5 uren of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur verliest en
- binnen 12 maanden wederom minder dan 5 uren of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur verliest

waardoor in die 12 maanden sprake is van een totaal verlies van minimaal 5 uren of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, minimaal de helft van die oorspronkelijke arbeidsduur. De ambtenaar moet wel zelf om de samentelling van de uren verzoeken om een WW-uitkering te ontvangen. Dit is in aanvulling op de Werkloosheidswet geregeld in het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren. In deze situatie ontstaat het recht op WW dus niet automatisch. Indien het recht op een werkloosheidsuitkering kan ontstaan, dus als de ambtenaar een verzoek om samentelling van zijn arbeidsurenverlies

kan doen, eindigt de garantie-uitkering. Dit betekent dat als de ambtenaar geen verzoek indient voor een WW-uitkering, maar hij er wel recht op heeft, de garantie-uitkering KV ook stopt.
20 Vergoeding piketdiensten beroepsbrandweer
Hoofdstuk 20 Geen Toelichting (T)
Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.
21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen
Artikel 21:1:1 Begripsomschrijving (T)
Dit hoofdstuk regelt de rechtspositionele gevolgen van de gelijkstelling van levenspartners aan echtgenoten van gehuwde ambtenaren. Artikel 21:1:1 bepaalt onder welke voorwaarden een levenspartner van een ambtenaar gelijk wordt gesteld aan een echtgeno(o)t(e).
Het gaat daarbij om:

- de ter uitvoering van de CAR en deze regeling vastgestelde regelingen met betrekking tot
  - a. aanspraken op bezoldiging tijdens militaire dienst;
  - b. het verlof met behoud van bezoldiging wegens persoonlijke of familieomstandigheden;
  - c. de uitkering bij overlijden van de ambtenaar, waarbij voor de toepassing van artikel 8:16:3 de levenspartner als gezinslid wordt aangemerkt;
- de bepalingen van hoofdstuk 10 met betrekking tot de uitkering bij overlijden van de wachtgelder;
- de bepalingen van hoofdstuk 11 met betrekking tot:
  - a. het recht op een uitkering;
  - b. de uitkering bij overlijden van betrokkene;
- de bepalingen van hoofdstuk 18 met betrekking tot de verhuiskosten-, de reiskosten- en de pensionkostenvergoeding;
- de bepalingen van hoofdstuk 9 met betrekking tot de uitkering bij overlijden van de gewezen ambtenaar.

Omdat er niet wordt verwezen naar de bepaling die het buitengewoon verlof regelt bij een huwelijk, kan er geen sprake zijn van het verlenen van buitengewoon verlof bij het ondertekenen van een samenlevingscontract.
22 Overgangs- en slotbepaling UWO
Hoofdstuk 22 Geen Toelichting (T)
Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.